



FORSVARET

Forsvarets høgskole

Spesialstyrkenes personlighetstrekk

En studie av organisasjonspsykologiske forhold i

Forsvarets spesialstyrker

Thor-Håvard Brekke

Masteroppgave

Forsvarets høgskole

Høst 2018

Forord

Prosessen rundt det å skrive en masteroppgave er for de fleste en lærerik prosess og dette er intet unntak. Å avslutte 18 måneder stabsskole og masterstudium med en masteroppgave er en fin krone på verket. Tusen takk til Forsvarets høgskole (FHS) for en givende utdanning og mine medstudenter for et unikt læringsmiljø. Skolehverdagen og masteroppgaven har vært altopplukkende til tider, men det oppleves likevel som vemodig å endelig være i mål. Arbeidet har både bekreftet og avkreftet en del myter omkring spesialstyrker, samtidig som det har skapt en del bevissthet rundt egen forforståelse. Selv om en formell målstrek er passert, vil refleksjoner og selvransakelser fortsette i lang tid fremover.

Jeg vil spesielt rette en stor takk til min hovedveileder psykolog Tom H. Skoglund hos Sjefpsykologen i Forsvaret (SJPSYF), min biveileder professor Ole C. Boe ved Universitetet i Sørøst Norge (USN) Handelshøyskolen, og fagkompetansen til sjefsforsker Frank B. Steder ved Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Dere har vist en enorm interesse for studien fra første dag og har kommet med uvurderlig hjelp underveis.

Tusen takk til ledelsen i Forsvarets spesialstyrker (FS) for at dere har åpnet for forskning på et relativt lukket miljø, og takk til alle respondentene som har bidratt til denne studien. Alle som har hjulpet til med gjennomlesing av oppgaven før innlevering fortjener også en takk.

Sist, men uten tvil aller viktigst, takk til min kone som har holdt fortet på hjemmebane gjennom hele min karriere. Takk til våre to perfekte døtre som har fått et mye nærmere forhold til sin pappa i løpet av de siste månedene, da oppgaven i hovedsak ble skrevet i Trondheim. Forhåpentligvis vil fremtiden bringe mer av en slik hverdag.

Thor-Håvard Brekke

Trondheim, november 2018.

Sammendrag

Studien undersøker personlighetstrekk hos de ansatte i Forsvarets spesialstyrker (FS). Den overordnede problemstillingen som besvares er, «*Hva kjennetegner personlighetstrekkene til tjenestegjørende personell i Forsvarets spesialstyrker, og finnes det interne forskjeller på tvers av de ulike kategoriene?*»

Innledningsvis gis det et innblikk i de norske spesialstyrkenes historie, spesialstyrkenes prinsipielle oppdragsformer, generell spesialstyrketeori og personlighetsteori. Det er bred enighet i teori og praksis om at personellet er spesialstyrkenes viktigste ressurs. I dette lyset søker studien å finne ut hva som er spesielt med nettopp dette personellet, samt om det finnes forskjeller i personlighetstrekk internt i FS. Dette er blitt gjort ved å gjennomføre personlighetstester hos forskjellig tjenestegjørende personell i FS, som måler fem personlighetstrekk: Utadvendt, omgjengelig, samvittighetsfull, følelsesmessig stabil og åpen for opplevelser. Studien har benyttet analyser av korrelasjoner, t-tester, varians og regresjon på innsamlet data.

Sammenlignet med andre personellgrupper utenfor FS, indikerer studien at personellet i FS har høyere verdier på personlighetstrekkene følelsesmessig stabil og samvittighetsfull. Operatører i FS generelt er ikke signifikant forskjellig sammenlignet med støttepersonell. Studien indikerer imidlertid at støttepersonellet er mer like enn operatørene. Generelt indikeres offiserene til å være signifikant mer utadvendt enn spesialistbefalet.

Det ble ikke funnet signifikante forskjeller mellom hverken operatører eller støttepersonell på tvers av Forsvarets spesialkommando (FSK) og Marinejegerkommandoen (MJK). I denne sammenheng er det imidlertid påvist en trend som viser at operatørene er noe mer like sett i forhold til støttepersonellet.

Personlighetstrekkene i FS varierer med alder og erfaring. Eldre personell er mer følelsesmessig stabil, og alder forklarer denne sammenhengen best. Antall deployeringer har imidlertid best forklaringskraft knyttet til lavere verdier på personlighetstrekket omgjengelig. Forklaringskraften gjelder FS generelt, støttepersonell spesielt, men påvises ikke hos operatører.

Nøkkelord: SOF, Forsvarets spesialstyrker, personlighetstrekk, FSK, MJK

Summary

This study researches the personality traits of personnel within the Norwegian Special Operations Forces (NORSOF). The primary objective of the study is to answer the research question, “*What characterizes the personality traits of the personnel within NORSOF, and are there internal differences across the personnel categories?*”

Initially the study provides an historical background of NORSOF, their principal tasks, Special Operation Forces (SOF) theory and the theory of personality traits. It is commonly accepted that personnel are a military unit’s most critical resource, and this holds especially true for SOF units. This study analyzes what makes personnel who conduct special operations so special, and if there are internal personality differences within NORSOF. Demographic and personality data were collected from different personnel categories in NORSOF, and five major personality traits are measured: Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Emotional stability and Openness to experience. The data are subject to analysis of correlations, t-tests, variance and regression.

Compared to other groups, the study indicates that the NORSOF personnel score higher on the personality traits emotionally stable and conscientiousness. No significant differences are noted between the surveyed operators and the support personnel in the units. Interestingly, the study indicates that the support personnel in general are more alike than what the operators are. Furthermore, the study indicates that the officers in general have significantly higher scores on extraversion compared to the other ranks.

No significant differences are noted between the SOF units deriving from respectively the Norwegian Navy (NORNAVSOC - MJK) and the Norwegian Army (NORASOC - FSK). In this context, the operators seem more alike than the support personnel.

The personality traits of NORSOF personnel vary with increased age and experience. Older NORSOF personnel are indicated to be more emotionally stable and this variety was shown to be best explained by increased age. However, the negative variety in agreeableness was shown to be best explained by increased number of combat deployments *per se*. The explanations are indicated for NORSOF in general and the support personnel in particular. No explanations are found connected to age, experience and personality traits for the operators.

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	1
1.1 BAKGRUNN	1
1.2 AKTUALISERING	3
1.3 PROBLEMSTILLING	4
1.4 AVGRENSINGER OG BEGREPSAVKLARING	5
1.5 DISPOSISJON	6
2 Teori	7
2.1 SPESIALSTYRKENES PRINSIPIELLE OPPDRAGSFORMER	7
2.2 SPESIALSTYRKETEORI.....	10
2.3 PERSONLIGHETSTEORI	20
2.4 OPERASJONALISERING	31
3 Metode	35
3.1 UTVALG OG VURDERING AV FRAFALL.....	35
3.2 PROSEDYRE OG UTFORDRINGER VED DENNE	37
3.3 MATERIALE	39
3.4 STATISTISKE ANALYSER.....	42
4 Resultater og analyse	45
4.1 KORRELASJONSMATRISER OG DESKRIPTIV STATISTIKK	45
4.2 T-TESTER	50
4.3 ANOVA	55
4.4 MULTIPPEL HIERARKISK REGRESJONSANALYSE	57
5 Diskusjon	60
5.1 FORSKNINGSSPØRSMÅL 1: FS, FORSVARET OG NORGE.....	61
5.2 FORSKNINGSSPØRSMÅL 2: OFFISERSKORPSET OG SPESIALISTKORPSET	66
5.3 FORSKNINGSSPØRSMÅL 3: MJK OG FSK	69
5.4 FORSKNINGSSPØRSMÅL 4: ALDER OG ERFARING	71
5.5 STYRKER OG SVAKHETER	77
5.6 VIDERE FORSKNING	80
6 Konklusjon	81
Akronymer og forkortelser	84
Litteraturliste	86
Vedlegg A: Informasjon angående spørreundersøkelse	98
Vedlegg B: Tilrådning fra NSD Personvernombudet for forskning	99
Vedlegg C: Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål	103

Figurliste

Figur 1: McRavens modell for relativ overlegenhet (McRaven, 1995, s. 7).....	13
Figur 2: McRavens prinsipper for spesialoperasjoner (McRaven, 1995, s. 8).....	14
Figur 3: Spulaks modell for attributter (Spulak Jr., 2007, s. 11).....	17
Figur 4: Fordeling av bakgrunn, karrierestige og aldersgruppe i studien	47
Figur 5: Fordeling av bakgrunn, karrierestige og antall deployeringer i studien.....	48
Figur 6: Fordeling av bakgrunn og avdeling i studien	48
Figur 7: Avvik fra det norske befolkningsgjennomsnittet i %	62
Figur 8: De ulike kategoriernes avvik fra FS-snitt i %	67
Figur 9: Avvikene til MJK og FSK fra FS-snitt i %	70
Figur 10: Forskjeller i personlighetstrekk mellom aldersgruppene	72

Tabelliste

Tabell 1: Historiske betegnelser på fem personlighetstrekk (Moxnes, 2016, s. 101)	23
Tabell 2: Personlighetstrekk i Forsvaret.....	25
Tabell 3: Oversikt over alle variablene i oppgaven.....	41
Tabell 4: Forholdstall mellom NEO-PI-R og NMPI-80 fra FOSBS16.....	42
Tabell 5: Korrelasjonsmatrise med studiens variabler	46
Tabell 6: Utregnet M og SD for den norske populasjonen og Forsvaret	49
Tabell 7: T-test for FS generelt, mellom operatør og støttepersonell	50
Tabell 8: T-test for FS generelt, mellom offiserskorpset og spesialistkorpset.....	51
Tabell 9: T-test for støttepersonell, mellom offiserskorpset og spesialistkorpset.....	52
Tabell 10: T-test for operatører, mellom offiserskorpset og spesialistkorpset.....	52
Tabell 11: T-test for operatører, mellom MJK og FSK.....	53
Tabell 12: T-test for støttepersonell, mellom MJK og FSK.....	54
Tabell 13: Oversiktstabell med t-testenes signifikansnivå.....	55
Tabell 14: ANOVA mellom aldersgrupper	56
Tabell 15: FS generelt: Alder korrigert for antall deployeringer	57
Tabell 16: Operatører: Antall deployeringer korrigert for alder	59
Tabell 17: Støttepersonell: Antall deployeringer korrigert for alder.....	59
Tabell 18: Korrelasjoner mellom alder og personlighetstrekk.....	73

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

“Humans are more important than hardware” (Collins, 1987, s. v)

Spesialstyrker (Special Operation Forces - SOF) skal ha eksistert siden byen Troja angivelig ble beleiret av grekerne mer enn 1000 år før Kristi fødsel (Leebaert, 2006, s. 41-47). I Norge ble de første avdelingene, som i dag betegnes som spesialstyrker, etablert under andre verdenskrig. Mindre kjente grupper, som partisanene i Finnmark, det norske fallskjermkompaniet (Norwegian Independent Parachute Company) og det norske kommandokompaniet (No 5 Troop 10 Interallied Commando) utførte spesialoppdrag mot Nazi-Tyskland (Kristoffersen, 2015, s. 2). De to mest kjente norske spesialstyrkene er imidlertid Shetlandsgjengen (Norwegian Independent Naval Unit) og Kompani Linge (Norwegian Independent Company No 1). Disse var begge underlagt den britiske motstandsorganisasjonen Special Operations Executive (SOE) (Melien, 2012, s. 27).

Etter andre verdenskrig ble de norske avdelingene, som hadde tilhørt Hæren og Sjøforsvaret og kunne utføre spesialoperasjoner, lagt ned (Melien, 2012, s. 107). Kompetansen ble til en viss grad videreført i Heimevernet (HV) og Etterretningstjenesten, samt i form av den frivillige Stay Behind-organisasjonen (Melien, 2012, s. 110-114).

Sjøforsvaret opprettet i 1953 Marinens froskemannsavdeling og -skole. Denne ble senere omdøpt til Dykker- og froskemannsskolen (1962) og utdannet fra 1968 marinejegere (Melien, 2012, s. 131). Samtidig ble marinejegerlaget (MJL) opprettet som en stående avdeling i invasjonforsvaret. På begynnelsen av 90-tallet bestod MJL av omtrent 20 soldater (Melien, 2012, s. 267). I 1992 ble MJL døpt om til Marinejegerkommandoen (MJK) (Melien, 2012, s. 267). Avdelingen bestod på midten av 90-tallet av omtrent 30 soldater, og hadde økt til omtrent 40 soldater på slutten av 90-tallet (Melien, 2012, s. 268, 271).

I 1962 ble Hærens fallskjermjegerskole opprettet, som i 1971 ble omdøpt til Hærens jegerskole (HJS) (Melien, 2012, s. 170). Utdannede fallskjermjegere ble innlemmet i det som het Jegerkommandoen. Dette var i hovedsak en mobiliseringsstyrke som var en del av invasjonforsvaret (Melien, 2012, s. 181). På 90-tallet utdannet de omtrent 20 vernepliktige

fallskjermjegere årlig. I 1997 ble HJS omdøpt til Hærens jegerkommando (HJK) og bestod av 90 soldater, inklusive Forsvarets spesialkommando (FSK) (Melien, 2012, s. 238).

Etter terrorangrep i Europa på 70- og 80-tallet fikk spesialstyrkene stadig økende oppmerksomhet (Ljøterud, 2012, s. 310). FSK ble etablert i 1982 og satt på beredskap for kontraterroroppdrag i 1984 (Melien, 2012, s. 203-214). I forkant av dette ble det vedtatt at FSK skulle legges inn under Hæren, og ikke Sjøforsvaret, nærmere bestemt HJS. Innstillingen til opprettelsen av avdelingen foreslo at styrken på 38 soldater skulle bestå av 18 fallskjermjegere og 16 marinejegere, samt fire sprengstoffeksperter (Melien, 2012, s. 203). FSK var i starten en hemmelig avdeling, og hadde som hovedoppdrag å gjennomføre kontraterroroperasjoner på den norske kontinentalsokkelen (maritim kontraterror - MKT). Rekrutteringsbasen var hovedsakelig marinejegere og fallskjermjegere. Over tid utgjorde imidlertid intern rekruttering hos HJS hoveddelen av personellet, selv om det også ble rekruttert marinejegere (Melien, 2012, s. 208). I 1999 ble det åpnet for at alt operativt befal fra Forsvaret kunne søke spesialjegeropptak, ikke bare marinejegere og fallskjermjegere som tidligere. I 2001 ble det åpnet for at alle som hadde fullført førstegangstjenesten kunne søke spesialjegeropptak (Melien, 2012, s. 250).

Til tross for den økende oppmerksomheten mot slutten av den kalde krigen, er det først etter årtusenskiftet det hevdes at spesialstyrker generelt, og norske spesialstyrker spesielt, har fått sin renessanse (Hammersmark, 2010). MJK ble videreført som en del av Sjøforsvaret, og HJK som en del av Hæren, men begge avdelinger opplevde en betraktelig økning i tildelte oppdrag, og derav følgelig stillingshjemler og budsjett (Hammersmark, 2010; Melien, 2012). I 2006 endret HJK navnet sitt til FSK / HJK, for å deretter endre det til bare FSK i 2013 (Melien, 2012; Olsen & Thormodsen, 2014, s. 78). I tillegg til FSK, som hadde hatt beredskap for kontraterroroppdrag siden 1984, ble MJK tildelt samme beredskapsoppdrag i 2013 (Ekroll & Bentzrød, 2013).

Fra 2014 har norske spesialstyrker (Forsvarets spesialstyrker – FS) vært samlet under felles ledelse. FS består nå av Marinejegerkommandoen (MJK), Forsvarets spesialkommando (FSK) og FS stab (FSST). En sammenslåing av FSK og MJK har tidligere vært vurdert, men blitt et ikke-tema siden daværende forsvarssjef Harald Sunde modererte forslaget om én spesialstyrkeavdeling i 2012/13. Resultatet ble at FSK og MJK ble skilt ut fra henholdsvis Hæren og Sjøforsvaret, og plassert inn under felles ledelse (FSST) i egen driftsenhet (DIF),

FS. Daværende sjef FS, Kontreadmiral Nils Johan Holte, uttalte at det var en klar målsetting med økt samarbeid på tvers av avdelingene (Olsen & Thormodsen, 2014, s. 16-20).

1.2 Aktualisering

Økt bruk av spesialstyrker har medført at flere akademikere søker å forstå spesialstyrkenes natur. Til tross for at spesialstyrker har vært anvendt i over 3000 år, har SOF et relativt lite teoretisk fundament, i alle fall sammenlignet med land-, sjø- og luftkomponentene. Enkelte forskere har forsøkt å identifisere hva som skiller spesialstyrker fra andre militære styrker, samtidig som andre mener at spesialstyrker er bedre rustet for en dynamisk virkelighet uten noen teori som begrenser utvikling og nytenking (Ljøterud, 2012, s. 320; Searle, 2017, s. 5). I Norge er det gjort få vitenskapelige studier innenfor området. I Norge og verden forøvrig er det etablert en bred aksept for at soldaten er i sentrum av spesialstyrkene, og at mennesket er viktigere enn materiellet (Hammersmark, 2010, s. 29; Hedenstrøm & Kristiansen, 2016, s. 51; Melien, 2012, s. 357). Denne forståelsen legger til grunn at de personlige egenskapene hos spesialsoldater er viktigere enn noe annet.

I forbindelse med at egenskapene er viktigere enn noe annet, synes det relevant å gjennomføre en studie av organisasjonspsykologiske faktorer gjennom bruk av personlighetstester i FS. Personlighetstester har lenge vært brukt som et supplerende verktøy i seleksjonsprosesser i Forsvaret (Myhrer, Barlaug & Engvik, 1999). Dette gjelder også i spesialstyrkene (Hartmann & Grønnerød, 2009). Det har blitt gjort studier av personlighetstrekk av tjenestegjørende personell i Forsvaret tidligere, spesielt innenfor flygermiljøet, men i mindre grad hos spesialstyrkene (Hartmann & Grønnerød, 2009; Martinussen, 1996). I spesialstyrkene har sjefpsykologen i Forsvaret (SJPSYF) kun oversikt over personlighetstrekkene til personellet som har startet på operatør-opptak, men ikke hvem som har bestått. Testene er dessuten anonymisert når de lagres (SJPSYF v/Skoglund, T. H., Personlig kommunikasjon, 18. desember 2017). Med andre ord: Det er stor usikkerhet knyttet til hvilke personlighetstrekk som kjennetegner personellet som tjenestegjør i FS. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) har over lengre tid hatt fokus på å belyse hva som er spesielt med spesialstyrkene, og har kommet med flere rapporter omkring dette de siste årene (Danielsen, 2012; FFI, 2015; Johansen & Gråtrud, 2018; Ronnes & Steder, 2017). En organisasjonspsykologisk studie vil kunne bidra til å sette søkelyset på hva som er spesielt med *personellet* i spesialstyrkene. Med denne bakgrunn utledes følgende problemstilling:

1.3 Problemstilling

Formålet med problemstillingen er å undersøke hvilke personlighetstrekk som kjennetegner tjenestegjørende personell i Forsvarets spesialstyrker, samt analysere hvilke forskjeller som eventuelt finnes internt. Den overordnede problemstillingen er derfor:

Hva kjennetegner personlighetstrekkene til tjenestegjørende personell i Forsvarets spesialstyrker, og finnes det interne forskjeller på tvers av de ulike kategoriene?

Problemstillingen er operasjonalisert ved hjelp av fire forskningsspørsmål:

1. *Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom tjenestegjørende personell i FS, Forsvarspersonell generelt og den norske befolkning?*
2. *Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom spesialist- og offiserskorpset i FS?*
3. *Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom personellet i FSK og i MJK?*
4. *Er det sammenhenger mellom alder og erfaring på den ene siden, og personlighetstrekkene til personellet i FS på den andre siden?*

Det første spørsmålet som stilles er: *Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom tjenestegjørende personell i FS, Forsvarspersonell generelt og den norske befolkning?*

Dersom spesialstyrker (hele FS) skal være *spesielle*, er det da forskjell i personlighetsprofilene generelt mellom FS, resten av Forsvaret og hos den norske befolkningen forøvrig? Det er en etablert sannhet, dog med svakt vitenskapelig belegg, at norske spesialstyrker har distinkte trekk og karakteristikker i forhold til resten av Forsvaret og samfunnet forøvrig (Boe, Woolley & Durkin, 2011, s. 346; Spulak Jr., 2007).

Det andre forskningsspørsmålet er: *Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom spesialist- og offiserskorpset i FS?* Spesialistkorpset (Other Ranks - OR) har annen utdanning og ofte andre arbeidsoppgaver enn offiserskorpset (Officer - OF). De fleste offiserer har krigsskolebakgrunn som blant annet selekterer på lederegenskaper, men dette er ikke nødvendigvis tilfellet for spesialistbepålet (Forsvaret, 2015).

Det tredje forskningsspørsmålet er: *Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom personellet i FSK og i MJK?* Antropologiske og kulturelle studier har tidligere konkludert med at forskjellen mellom de norske spesialstyrkeavdelingene er mindre enn likhetene (Danielsen, 2012; Olsen & Thormodsen, 2014). Hvorvidt dette også gjelder personlighetstrekk er hittil ikke undersøkt.

Det fjerde og siste forskningsspørsmålet lyder: *Er det sammenhenger mellom alder og erfaring på den ene siden, og personlighetstrekkene til personellet i FS på den andre siden?* Forsvarets, og især spesialstyrkenes, forhøyede relevans og operasjonshyppighet har over tid vært et fokusområde. Det hevdes at hyppige deployeringer med lite tid til å hvile, etterhvert kan føre til psykiske skader, også blant spesialstyrker (Olsen, 2018). Det er likevel ikke kartlagt noen tendens som viser om alder og erfaring kan påvirke personlighetstrekkene til personellet i FS.

Avgrensinger og begrepsavklaring

FS består av personell som alle har gjennomgått forskjellige seleksjonsprosesser i karrieren. Det er likevel kun et mindretall som er selekterte operatører. I all hovedsak er operatørene det utøvende personellet i FS og det er denne kategorien som har gjennomgått de mest omfattende seleksjonsprosessene. Begrepet *operatør* vil i oppgaven være et samlebegrep for selektert og utdannet *marinejeger* og/eller *spesialjeger*, selv om begrepet til daglig brukes om flere andre spesialiserte yrkesgrupper i Forsvaret (for eksempel spesialbåtoperatør, radaroperatør og EOD¹-operatør). I blant annet FSK utgjør A skvadron og B skvadron kampskvadronene (Hammersmark, 2010, s. 63-64).² Det er naturlig å anta at operatørene i kampskvadronene også har gjennomgått de største fysiske og psykiske belastningene i daglig tjeneste. Operatører som ikke tjenestegjør i kampskvadron lenger, men som har en støttefunksjon i dag, er i studien blitt sortert under kategorien operatør. Begrepet *støttepersonell* er i studien definert som et samlebegrep for alt annet personell i FS som ikke er operatører. Oppsummert er begrepet *ulike kategorier tjenestegjørende personell* derfor definert til: Operatør og støttepersonell, spesialistbefal og offiser, fordelt på avdeling, alder og

¹ EOD: Explosive Ordnance Disposal: Eksplosivrydder

² En *kampskvadron* er den primære utøvende enheten i en spesialstyrke, tidligere kalt *manøvereskadron* og på engelsk *sabre squadron*. Stab, støtteskvadroner og andre elementer utgjør sammen med kampskvadronene en spesialstyrke.

erfaring. Begrepene spesialistbefal og offiser, representerer to forskjellige karrierestiger og brukes i oppgaven ekvivalent med forkortelsene OR og OF.

Kjønn ble også inkludert i spørreundersøkelsen, men er ikke relevant i forhold til å besvare problemstillingen. Per i dag finnes det ikke kvinner som har gjennomført og bestått opptak til marinejeger eller spesialjeger, ei heller gjennomført opptaket til den vernepliktige fallskjermjegertroppen (Rones & Steder, 2017, s. 9; Winge, 2010a). Kjønn ble derfor inkludert som en kategorisk variabel i spørreundersøkelsen, slik at det skulle være mulig å se bort ifra kvinner fra sammenligningsgrunnlaget opp imot operatørene. Jegergruppen som utelukkende består av kvinner, er ikke en utdanning som spesialstyrkeoperatør, men en 12 måneders verneplikt i likhet med fallskjermjegertroppen (Rones & Steder, 2017, s. 11). Vernepliktige i FS er ikke ansatte og har følgelig ikke fått anledning til å svare på undersøkelsen.

Variablene som beskriver personlighetstrekk er valgt med femfaktormodellen (FFM) som grunnlag. De fem personlighetstrekkene som er målt er (1) Utadvendt, (2) Omgjengelig, (3) Samvittighetsfull, (4) Følelsesmessig stabil og (5) Åpen for opplevelser. Disse er hentet fra valideringsstudien for testen som er benyttet i denne oppgaven: Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Emotional stability, Openness to experience (Antonsen, 2016, s. 55-57). Oversettelsen er gjort i samråd med SJPSYF. Innenfor personlighetsteori er begrepene personlighetstrekk og faktor ansett som ekvivalente og blir derfor benyttet om hverandre videre i oppgaven. For utfyllende informasjon hva personlighetstrekkene bygger på, henvises det til oppgavens teorikapittel.

1.4 Disposisjon

Etter innledningen vil studien se nærmere på relevant teori. Først vil det redegjøres for hva som er spesialstyrkenes prinsipielle oppdragsformer, i den hensikt å danne grunnleggende forståelse for spesialstyrker og spesialoperasjoner. Dernest vil studien bringe inn relevant teori som omhandler spesialstyrker, med fokus på personlige egenskaper hos personellet. Oppgaven vil i hovedsak legge vekt på teoriene til McRaven (1995) og Spulak (2007), da disse ser spesielt på spesialstyrkenes personlige egenskaper. Spesialstyrketeori vil deretter knyttes opp imot generell personlighetsteori og FFM. Dernest vil personlighetsteori og FFM bli satt i sammenheng med spesialstyrketeorien som er redegjort for. Teorikapittelet avsluttes

deretter med en operasjonalisering som, sammen med problemstillingen og forskningsspørsmålene, forklarer det teoretiske grunnlaget for studiens 11 hypoteser.

Etter teorikapittelet vil oppgavens metode bli redegjort for. Tematikken og prosessen i studien har vært igjennom nøye vurderinger fra dag én. Det vil bli redegjort for utfordringer i prosessen. Videre vil metodekapittelet gå gjennom studiens utvalg, prosedyre, materiale og statistiske analyser.

Studiens resultater og analyse vil deretter bli presentert i form av relevant tallmateriale og tabeller. Hver og en av studiens 11 hypoteser vil være gjenstand for analyse og hypotesetesting. Deretter vil hvert av studiens fire forskningsspørsmål bli drøftet, sett i lys av relevant teori og de tilhørende hypotesenes testutfall. Drøftingen knyttet til de fire forskningsspørsmålene danner grunnlaget for besvarelsen av studiens overordnede problemstilling. Oppgaven avsluttes med studiens styrker og svakheter, forslag til videre forskning, samt en konklusjon.

2 Teori

I dette kapittelet vil studiens teoretiske fundament bli gjennomgått. Innledningsvis vil det bli gitt et innblikk i spesialstyrkenes prinsipielle oppdragsformer, slik de er definert av NATO og Norge. Deretter vil sentral spesialstyrketeori blir redegjort for. Personlighetsteori vil knyttes opp mot spesialstyrketeorien. Mot slutten av kapittelet vil det teoretiske fundamentet være grunnlag for operasjonaliseringens tilhørende hypoteser.

2.1 Spesialstyrkenes prinsipielle oppdragsformer

I 2003 etablerte man konsensus om at spesialstyrker utgjorde den fjerde styrkekomponenten i NATO, i tillegg til land-, sjø-, og luftkomponenten. NATO SOF Coordination Center (NSCC), senere NATO SOF Headquarters (NSHQ), ble opprettet i 2006 og hadde til oppgave å samle innsatsen til all NATO SOF (Lysgård, 2016, s. 5). NSCC utarbeidet en egen NATO-doktrine for spesialoperasjoner, tungt basert på den eksisterende amerikanske doktrinen (Alne, 2015, s. 19). En vesensforskjell er at den amerikanske doktrinen peker ut 12 SOF-kjerneoppgaver (core tasks), mens NATOs doktrine peker ut kun tre prinsipielle SOF-oppgavsformer (principal tasks) (NATO, 2009, s. 1-2; USA, 2014, s. II-3). NATO er klar på at de tre oppdragsformene er spesialstyrkenes bidrag inn i en fellesoperasjon, ledet av en

operasjonell sjef (NATO, 2013, s. 1-1). Det norske Forsvaret har i deres fellesoperative doktrine (FFOD) adoptert NATOs doktrine om spesialoperasjoner og ratifisert denne til deres egen (Forsvaret, 2014, s. 120; Hedenstrøm & Kristiansen, 2016, s. 9).

Ifølge NATO-doktrinen er det kun tre prinsipielle oppdragsformer for SOF, som også er direkte oversatt i FFOD: *Spesiell rekognosering (Special Reconnaissance - SR)*, *direkte aksjoner (Direct Action - DA)* og *militær assistanse (Military Assistance - MA)* (Forsvaret, 2014, s. 120-121; NATO, 2013). Teoretisk sett sorterer spesialoperasjoner inn under to tilnærminger: Den direkte og den indirekte tilnærmingen. Den direkte tilnærmingen innebærer at en spesialstyrke er i direkte kontakt med fienden (DA og SR), samtidig som den indirekte tilnærmingen innebærer at en spesialstyrke løser sine oppdrag gjennom en surrogatstyrke (MA) (Hedenstrøm & Kristiansen, 2016, s. 4; Robertsen, 2006, s. 18). Spesialstyrker i NATO som innehar kapasitet til å gjennomføre både SR, DA og MA omtales som fullspektrum SOF.

Dette kan virke som en grovkornet tilnærming, spesielt sett opp mot den amerikanske doktrinen med sine 12 kjerneoppgaver. Noe av årsaken til disse noe brede definisjonene kan selvsagt være NATO sitt mangfold av medlemsland. Likevel utleder NATO-doktrinen hvilke aktiviteter som de prinsipielle oppdragsformene blant annet kan støtte: Counterinsurgency (COIN), Counterterrorism (CT), Counter Weapons of Mass Destruction and Chemical, Biological, Radiological, and Nuclear Materials (CWMD/CCBRN), Hostage Release Operations (HRO), and Factual Liaison (NATO, 2009, s. 2.3). NATO skiller altså mellom oppdragsformer og aktiviteter, i motsetning til USA som definerer begge disse (pluss noen til) som kjerneoppgaver (USA, 2014, s. II-2).

FFOD nevner også «flere typer oppdrag» til spesialstyrkene: COIN, CT, HRO og liaisonering (Forsvaret, 2014, s. 121). Det eksisterer imidlertid andre forståelser av norske spesialstyrkers tilleggsoppgaver (additional tasks); der Berg-Knutsen refererer til HRO, Domestic CT, Support to OGA (Other Government Agency) and Close Protection (Berg-Knutsen & Roberts, 2015, s. 28).

Ut ifra dette er det mulig å slå fast at de overordnede prinsipielle oppdragsformene SR, DA og MA står fast i de fleste NATO-land. Det er likevel uklarheter på tvers av alliansen, så vel som internt i deltakernasjonene, om hvordan man skal definere tilleggsoppgaver og/eller andre oppdrag som spesialstyrker kan/bør utføre. Det er naturlig å anta at noen av disse uklarhetene skyldes det relativt høye antallet medlemsland i alliansen.

Spesiell rekognosering

SR er definert til all type rekognosering og informasjonsinnhenting som blir utført av SOF, av operasjonell og/eller strategisk betydning. FFOD er en direkte oversettelse av NATO-doktrinen sine fire kategorier av SR: “Environmental Reconnaissance, Threat Assessment, Target Assessment and Post-Strike Reconnaissance“ (NATO, 2013, s. 2-2) til «Områdevurdering, trusselvurderinger, målvurdering og effektvurdering» (Forsvaret, 2014, s. 120).

Direkte aksjoner

DA blir som oftest omtalt som alle typer offensive operasjoner utført av spesialstyrker. Dette er imidlertid ikke nødvendigvis helt riktig, dersom man legger NATOs definisjon til grunn. FFOD har også her oversatt NATOs fem DA kategorier direkte: “Terminal Guidance Operations, Recovery Operations, Precision Destruction Operations, Opposed Boarding Operations, Raids/Ambushes/Assaults“ (NATO, 2013, s. 2-3) til «Ildledning, redningsoperasjoner, sabotasje, bordingsoperasjoner (non-compliant og opposed boarding operations) og til slutt ildoverfall, overfall og bakhold» (Forsvaret, 2014, s. 120-121). Legg merke til at gisselredningsoperasjoner spesifikt ikke er nevnt i denne betegnelsen, selv om enkelte mener at DA også omfatter dette (FSTS, 2007, s. 124-125; Ljøterud, 2012, s. 315). I NATO-doktrinen fra 2009 ble det imidlertid klart definert at HRO ikke er et NATO ansvar, men et nasjonalt anliggende. HRO skulle derfor ikke ligge under NATOs definisjon av DA, men som en tilleggsaktivitet, slik det er nevnt tidligere. Dette gjentas i doktrinen som kom ut fire år senere (NATO, 2009, s. 2-3; 2013, s. 2-5). I den nyeste utgaven av FFOD er gisselredningsoperasjoner ikke nevnt som en del av DA, men som et tilleggsoppdrag. Dette understreker likevel poenget som er nevnt tidligere, at det er noe uklar oppfatning omkring hva som legges i de forskjellige begrepene knyttet til spesialstyrkenes oppdrag og oppgaver.

Militær assistanse

Den siste prinsipielle oppdragsformen til spesialstyrker som er definert av NATO er MA. Dette er sannsynligvis den mest omfattende oppdragsformen blant de tre som er definert, og fortjener en ytterligere forklaring. NATO definerer MA til å være «training, advising, mentoring, or the conduct of combined operations» (NATO, 2013, s. 2-1). Dette har igjen blitt oversatt direkte i FFOD: «Trening, rådgivning, mentorering og gjennomføring av kombinerte operasjoner» (Forsvaret, 2014, s. 121). Til tross for at MA omtales som den bredeste og største oppdragsformen til spesialstyrkene, er det i både NATO-doktrinen (2013) og FFOD

(2014) viet minst plass til å definere hva denne oppdragsformen innebærer. Dette ser man ut til å ha erkjent i NATO, som i 2014 kom ut med en egen håndbok som beskrev MA med en mye større oppløsning enn hva som var blitt gjort tidligere. Håndboken påpeker at MA har vært én av tre oppdragsformer for spesialstyrkene i en årrekke, men fortsatt er den mest misforståtte oppdragsformen sett i lys av policy og doktriner innenfor fagfeltet. Likevel understreker håndboken at den ikke er en doktrinell publikasjon, ei heller en erstatning for nasjonale retningslinjer, men heller et rådgivende dokument som er ment å forene og klargjøre ulike syn (NATO, 2014, s. 7, 9).

2.2 Spesialstyrketeori

Norge har ikke en egen doktrine for spesialoperasjoner. I FFOD (2014), med henvisning til NATO, defineres spesialoperasjoner til «...*militære aktiviteter utøvd av spesielt utpekte, organiserte, trent og utstyrte styrker ved bruk av operasjonsteknikker og metoder som ikke er vanlige for konvensjonelle styrker*» (Forsvaret, 2014, s. 118; NATO, 2013, s. 1-1). Begrepet spesiell kan forstås som noe særpreget, særskilt eller noe som hører til et bestemt område (Gundersen, 2018). Med dette forstås spesialstyrker som en militær styrke, som er *forskjellig* fra andre konvensjonelle styrker. Metodene, teknikkene, utrustningen, treningen, organiseringen og utpekingen av personellet er spesiell, forskjellig, fra andre styrker. Dersom alt dette er forskjellig fra andre styrker, er da også personellet og deres personlighet i sin natur forskjellig fra andre styrker? At noe er forskjellig kan ha flere ulike betydninger. Er det som er forskjellig bedre, dårligere, eller simpelt hen annerledes i forhold til resten av sammenligningsgrunnlaget? I den hensikt å besvare deler av disse spørsmålene vil oppgaven se nærmere på hva forskere generelt sier om spesialstyrker og spesialoperasjoner.

Robert G. Spulak Jr., Harry G. Yarger, James D. Kiras, Tom Searle og Colin S. Gray er alle internasjonalt anerkjente forskere som i løpet av de siste 20 årene har lansert sine teorier omkring spesialoperasjoner og bruken av spesialstyrker (Ljøterud, 2012; Searle, 2017). Listen er ikke uttømmende. Felles for nevnte forskere er at de har publisert sine teorier i tidsskrifter for spesialstyrker i USA. Alle, bortsett fra Kiras, har publisert gjennom Joint Special Operations University. Det faktum at samtlige forskere fremmer sine teorier om spesialstyrker fra et amerikansk utenrikspolitisk perspektiv kan føre til en redusert relevans for småstater som for eksempel Norge.

Alle forskerne definerer hva som kjennetegner spesialoperasjoner, herunder hva som er særegent med teknikkene og metodene som benyttes, samt hvordan spesialoperasjoner kan oppnå strategisk og politisk effekt. Tom Searle, PhD, står for den seneste publikasjonen av de nevnte forskerene, og publiserte i 2017 *Outside the Box: A New General Theory of Special Operations* (Searle, 2017). Kort oppsummert beskriver Searle spesialstyrker og spesialoperasjoner ved hjelp av en *utenfor-boksen-teori* (outside-of-the-box-theory). Spesialoperasjoner er ikke konvensjonelle operasjoner; de er utenfor den firkantede boksen. Definisjonen er dynamisk, siden grensene for hva som er konvensjonelt og spesielt flyttes for hver dag (Searle, 2017, s. 27). Operasjoner som kun ble utført av spesialstyrker for 10-20 år siden, gjennomføres i dag av konvensjonelle styrker. Utstyr som kun spesialstyrker hadde for få år siden, er i dag allemannseie. Searle (2017) legger ikke skjul på at hans teori er basert på arbeidet til flere tidligere teoretikere.

Den dynamiske definisjonen om at spesialoperasjoner er relative sett opp imot hva konvensjonelle kan gjøre til enhver tid, er oppsiktsvekkende lik Spulaks (2007) introduksjon. Nattbriller, og annen teknologi som gjør det mulig å operere i mørket, har gradvis gått fra å være forbeholdt spesialstyrker til å bli normalt for konvensjonelle militære styrker (Spulak Jr., 2007, s. 2). Lignende definisjoner er også blitt lagt frem enda tidligere. Gray (1999) og Arquilla (1996) mener blant annet at spesialoperasjoner må sees på som alle typer militære operasjoner som, innenfor den samme tidsepoken, ikke kan utføres av konvensjonelle militære styrker (Arquilla, 1996, s. xv-xvi; Gray, 1999, s. 16).

Avslutningsvis kommer Searle likevel med et vedlegg til sin egen publikasjon, som kommer med sterk kritikk av samtlige tidligere forskere. Teoriene til McRaven (1995), Spulak (2007), Yarger (2013) og Rubright (2017) blir beskrevet som mangelfulle, snevre, navlebeskuende og basert på evige regresser. «Spesialoperasjoner er hva spesialstyrker gjør, og spesialstyrker utfører spesialoperasjoner». Derfor mener han at tidligere teorier ikke holder mål, og håper at hans utafor-boksen-teori legger et bedre grunnlag for videre utvikling (Searle, 2017, s. 41-58).

Samtlige forskere nevner det som blir referert til som SOF-sannhetene (SOF truths). Kun Yarger (2013) krediterer John Collins som i 1987 kom opp med forskningen som ledet til de fem SOF-funnene (SOF findings); opphavet til de amerikanske spesialstyrkenes (United States Special Operations Command – USSOCOM) SOF-sannheter (Collins, 1987, s. v). I perioden 1988-2009 adopterte USSOCOM Collins' fire første funn, dog uten å referere til

hvor de kom fra. Collins sitt femte SOF-funn ble utelatt ifra USSOCOMs bruk (most special operations require non-SOF assistance). Dette ble angivelig gjort i frykt for at SOF kunne fremstå som svak (Yarger, 2013, s. 36). Da sjefen for USSOCOM i 2009, Admiral Eric Olson, ble gjort oppmerksom på SOF-sannhetenes opphav, gjeninnførte han det femte punktet som hadde vært utelatt i 21 år (Naylor, 2018):

1. Humans are more important than hardware
2. Their quality is more important than quantities
3. SOF cannot be mass-produced
4. Competent SOF cannot be created after an emergency occur
5. Most special operations require non-SOF assistance

Den første SOF-sannheten er imidlertid den viktigste for spesialstyrkene generelt, i Norge spesielt, og derav denne studien (Hammersmark, 2010, s. 29; Hedenstrøm & Kristiansen, 2016, s. 51; Melien, 2012, s. 357). Likevel må spesialstyrker og spesialoperasjoner betraktes i lys av alle SOF-sannhetene. Det er imidlertid ikke alltid teori stemmer med praksis. Forskning viser at når spesialstyrker blir avhengig av utstyret, og de teknologiske kostnadene som følger med, blir organisasjonskulturen mer markedsdominant. Dette medfører en dreining av fokus fra personell til materiell. Avdelinger som er utelukkende avhengig av kostnadsdrivende teknologi, slik som luftressurser (blant annet US Air Force Special Operations Command - AFSOC) kan være mer eksponert for denne tendensen (Huston, 2018). Sett bort ifra unntakene, blir fortsatt personellet omtalt som den viktigste ressursen i spesialstyrker.

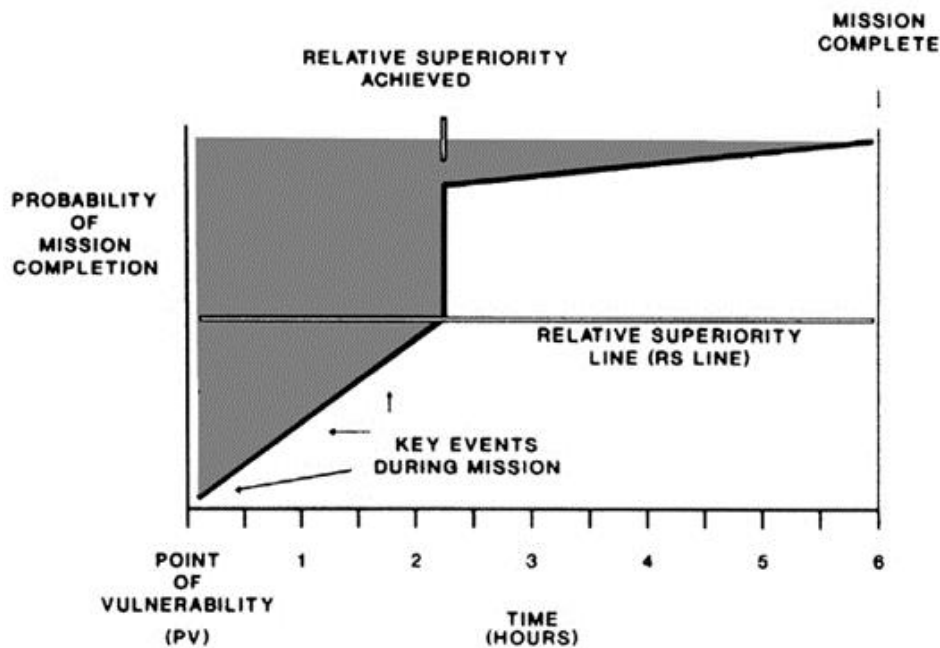
Forskerne som har hatt mest fokus på personlige egenskaper hos personellet i spesialstyrkene er McRaven (1995) og Spulak (2007). Disse mener det er avgjørende at personellet er spesialstyrkenes viktigste ressurs, og at deres spesielle egenskaper skaper komparative fordeler. Studien vil videre legge vekt på deres teorier.

McRavens casestudier og tilhørende teorier

Admiral Eric Olson ble i august 2011 avløst som sjef USSOCOM av Admiral William McRaven, som kom direkte fra sjefsstillingen i Joint Special Operations Command (JSOC). Rundt om i verden var han mest kjent for å ha vært øverste sjef for JSOC da de utførte oppdraget der amerikanske spesialstyrker tok ut Osama Bin Laden i mai 2011. I spesialstyrkemiljøet hadde han vært et kjent navn over lengre tid. McRaven var ikke den

første som kom opp med teorier omkring bruken av spesialstyrker, men han omtales likevel som den første av de mest kjente.

I motsetning til Collins (som var en oberst fra den konvensjonelle Hæren), var McRaven en av spesialstyrkenes egne. Han var i 1993 en ung offiser i US Navy SEALs (Sea, Air, Land) som skrev en masteroppgave på over 600 sider ved Naval Postgraduate School i Monterey, California, USA (McRaven, 1993). Denne oppgaven ble et par år senere utgitt i bokformat på knappe 400 sider: *Spec Ops: Case Studies in Special Operations Warfare: Theory and Practice* (McRaven, 1995). Boka analyserer åtte spesialoperasjoner, hvorpå McRavens mest kjente teorier er modellen om relativ overlegenhet og prinsippene for spesialoperasjoner. Modellen for relativ overlegenhet (se figur 1) beskriver blant annet hvordan en tallmessig underlegen og liten styrke (spesialstyrke) kan utkjempes en tallmessig overlegen større styrke.



Figur 1: McRavens modell for relativ overlegenhet (McRaven, 1995, s. 7)

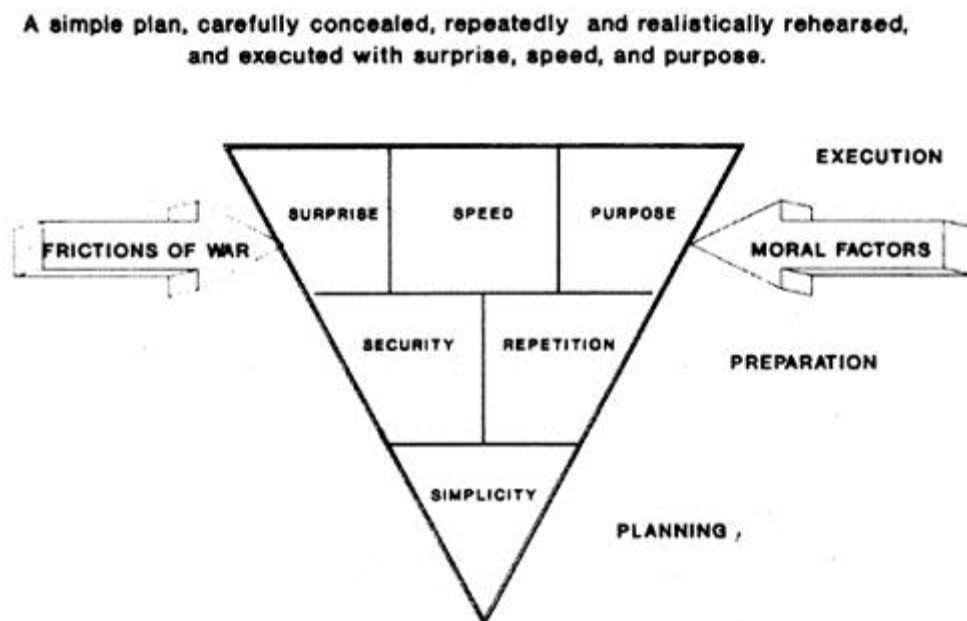
McRaven (1995) selv refererer til Clausewitz' teorier om at forsvar alltid vil overvinne angrep, dersom to likeverdige styrker møtes (Clausewitz, Vom Kriege 1832/1976, s. 358). Nøkkelen til suksess, ifølge McRaven, er at spesialstyrker i en offensiv operasjon, når de angriper en tallmessig overlegen motstander, initialt søker å oppnå et mulighetsrom. Ved utnyttelse av dette mulighetsrommet, genereres da *relativ overlegenhet* og sannsynligheten for at oppdraget løses øker. Dette oppnås dersom McRavens seks prinsipper for

spesialoperasjoner følges. Svakheten med McRavens teori er nettopp at han kun omtaler offensive operasjoner.

I motsetning til US Army SOF, har US Navy SOF vært gjenstand for kritikk for deres overdrevne fokus på direkte aksjoner og derav manglende fokus på politiske og psykologiske implikasjoner ved spesialoperasjoner (Tucker & Lamb, 2007, s. 295). Til McRavens forsvar er han langt ifra den eneste teoretikeren som omtaler spesialoperasjoner kun som offensive raid. Slik Searle påpeker, går også den anerkjente professoren Colin S. Gray i denne fellen med sitt publikasjon *When do Special Operations Succeed?* (Gray, 1999; Searle, 2017, s. 64). McRaven mener likevel å kunne bevise, eller snarer håper, at teoriene hans skal være allmenngyldige i hele spekteret av spesialoperasjoner. Til tross for at McRavens teori er godt implementert hos spesialstyrkene i dag, har han derfor mottatt mye kritikk for å ha utelatt store deler av spektrumet for spesialoperasjoner (Ljøterud, 2012, s. 325; Searle, 2017, s. 41).

McRavens seks prinsipper for spesialoperasjoner er enkelhet (simplicity), sikkerhet (security), repetisjon (repetition), overraskelse (surprise), hurtighet (speed), hensikt (purpose).

Prinsippene er viktige i forskjellig grad under fasene i forkant av og under operasjonen, under planlegging (planning), forberedelsene (preparation) og utførelsen (execution). Alt dette fremstilles på en omvendt trekant (figur 2):



Figur 2: McRavens prinsipper for spesialoperasjoner (McRaven, 1995, s. 8)

Trekanten balanseres ved at krigens friksjon (friction of war) virker på den ene siden, og moralske faktorer (moral factors) virker på den andre siden. Krigens friksjon knyttes til Clausewitz' teori om friksjon på slagmarken (Clausewitz, *Vom Kriege* 1832/1984, s. 119-120). Motvekten moralske faktorer, har han også hentet hos Clausewitz. McRaven mener at spesialstyrker klarer å overvinne friksjonen bedre enn konvensjonelle styrker på grunn av de moralske faktorenes fire underpunkter (som han selv har definert): Mot (courage), intellekt (intellect), dristighet (boldness) og utholdenhet (perseverance) (McRaven, 1995, s. 5). Disse underpunktene utledes dessverre ikke ytterligere i McRavens teori. Det er likevel naturlig å anta at nettopp disse fire underpunktene er sterkt knyttet til spesialstyrkers personlige egenskaper.

Dersom McRavens teori om de moralske faktorene skal være gyldig, burde det være mulig å finne vitenskapelig belegg for at personell i spesialstyrker er modigere, smartere, dristigere og mer utholdende enn andre styrker. Disse personlige egenskapene er til en viss grad mulig å måle ved hjelp av personlighetstester. Her kommer McRaven til kort: Oppgaven og boka er selektiv i sitt valg av kasus, og gjør ingen kvantitative undersøkelser ved hjelp av personlighetstester i spesialstyrkene. McRavens komparative casestudie er kvalitativ og tar for seg åtte håndplukkede operasjoner, og det er derfor omstridt om det er mulig å generalisere ut over eksemplene som dras frem av forskeren selv. I tillegg til at McRaven kun tar for seg offensive operasjoner, er dette det nest største ankepunktet ved hans teori. I denne anledning bør det være mulig å finne belegg for at personellet i spesialstyrker har signifikant høyere verdier på personlighetstrekk som speiler McRavens moralske faktorer, hvorav studiens forskningsspørsmål har sin bakgrunn.

Spulaks teori om spesialstyrker som overmennesker

En teoretiker som implisitt synes å tillegge McRavens forståelse av Clausewitz moralske faktorer særdeles vekt, er Dr. Robert G. Spulak Jr. (2007). Han nevner ikke begrepet moralske faktorer konkret, men legger ikke skjul på at han har jobbet i flere år i USSOCOM og at det var admiral McRaven som ga ham oppdraget om å utvikle en teori som definerte moderne spesialstyrker (Spulak Jr., 2007, s. ix-xi). I stedet ser han til USSOCOMs kjerneverdier integritet (integrity), mot (courage), kreativitet (creativity) og kompetanse (competence) (USSOCOM, 2006, s. 13). Disse kjerneverdiene mener han definerer spesialsoldater som elitekrigere (Spulak Jr., 2007, s. 16). Kjerneverdiene ble publisert av samme avdeling i USSOCOM som Spulak tidligere oppgir å ha jobbet i: *Futures Directorate, Center for*

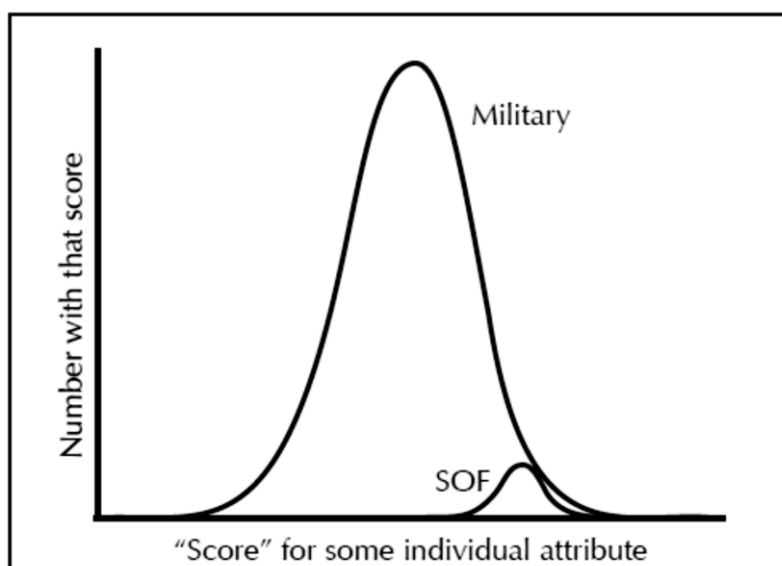
Knowledge & Futures. Integritet, mot, kreativitet og kompetanse er ikke nøyaktig de samme som McRavens (1995) mot, intellekt, dristighet og utholdenhet, dog synes begrepene å være relativt nært beslektet.

Slik Searle (2017) påpeker, erkjenner Spulak (2007) at McRavens teori (1995) tar utgangspunkt i direkte aksjoner og ikke hele spekteret av oppdragsformene til SOF. Likevel forsvarer han, på en god måte, hvorfor det er nødt til å være slik. Spulak mener at krig og krigssituasjoner (som direkte aksjoner) er nettopp det som definerer SOF og er den underliggende drivkraften for utvikling blant spesialstyrker. Han går så langt som å påstå at verdien til SOF i fredstid, er nettopp deres unike rolle i krig (Spulak Jr., 2007, s. 4).

I likhet med McRaven (1995), mener Spulak (2007) at noe av fortrinnet til spesialstyrkene, er deres mulighet til å unngå det Clausewitz definerer som friksjon på slagmarken (Clausewitz, *Vom Kriege* 1832/1984, s. 119-120; Spulak Jr., 2007, s. 6). Når Spulak skal redegjøre for sin definisjon av friksjon, legger han arbeidet til forskeren Barry D. Watts til grunn. Watts har analysert Clausewitz sitt verk *Vom Kriege* (Om krigen), og kommet frem til åtte kilder til friksjon. Disse har Watts igjen samlet til tre overordnede årsaker som han mener er mer tilpasset dagens moderne krigføring: (1) Fysiske og kognitive begrensninger som følger av reelle krigshandlinger, (2) Usikkerhet omkring hva som faktisk skjer i øyeblikket, og (3) Uforutsigbarhet omkring hva fremtiden rommer (Spulak Jr., 2007, s. 7-10; Watts, 2004, s. 76-77).

Spulak (2007) mener at spesialstyrker reduserer friksjon generelt gjennom omfattende treningsmengde og unik teknologi, men kanskje først og fremst utpeking (seleksjon) av personellet og organiseringen dem imellom. Clausewitz påpeker at friksjonen øker med størrelsen på styrken (Clausewitz, *Vom Kriege* 1832/1976, s. 159). En spesialstyrke er i de fleste tilfeller relativt mindre i størrelse og har et flatere hierarki enn konvensjonelle styrker. Dette gjør at spesialstyrker kan utnytte fordeler som enklere kommando og kontroll enn hva en større konvensjonell styrke har mulighet til. Et flatere hierarki gjør at intensjonen fra operasjonelt, strategisk og/eller politisk nivå enklere gjøres kjent helt ned til den enkelte specialsoldat. Dette muliggjør oppdragsbasert og desentralisert ledelse i større grad i forhold til andre større konvensjonelle styrker. På denne måten kan en spesialstyrke operere mer autonomt enn store konvensjonelle styrker (Kiras, 2015, s. 81-82).

Selve fundamentet for Spulaks (2007) teori om spesialstyrker hviler imidlertid ikke på deres flate hierarki og organisering, men på SOF-sannheten fra Collins sitt forskningsprosjekt på 80-tallet: "Humans are more important than hardware" (Collins, 1987, s. v; Spulak Jr., 2007, s. 10). Det er seleksjonen av de unike, de beste, soldatene som gir spesialstyrker forutsetning for å unngå friksjonen på slagmarken. Spulak sier dermed at spesialstyrker ikke bare er annerledes enn konvensjonelle styrker; de er faktisk bedre. Dette gjør at Spulak naturlig nok er blitt svært populær i spesialstyrkemiljøet. Han mener å ha identifisert at spesialstyrker har høyere verdier på flere *attributter* i forhold til konvensjonelle styrker. Disse attributtene er fysisk utholdenhet, evne til å tenke klart under stress, naturlig talent for språk eller kultur, eller utførelsen av spesifikke oppgaver (Spulak Jr., 2007, s. 11). Dette presenterer han i en modell (se figur nedenfor) som synliggjør normalfordelingen på disse attributtene blant alle militære styrker, sammenlignet med spesialstyrker:



Figur 3: Spulaks modell for attributter (Spulak Jr., 2007, s. 11)

Spulak (2007) har ikke gjort noen vitenskapelige kvantitative undersøkelser som bekrefter eller avkrefter denne modellen. Arealet under SOF-kurven er imidlertid 3,8 % av arealet under military-kurven; en relativ likhet som gjenspeiler forholdstallet i det amerikanske militæret med stor nøyaktighet. Han mener (snarere håper) at fordi spesialstyrker rekrutterer personellet sitt i resten av militæret forøvrig, og at dette personellet må gjennom en seleksjon der kun de beste passerer, så vil spesialstyrker ha en høyere snittverdi og en smalere fordeling på disse attributtene. Argumentasjonsrekken er således rasjonelt forankret, spørsmålet er bare

hvilke attributter spesialstyrker blir selektert på, og om disse er relevante for hele militæret forøvrig.

Å påstå at spesialstyrker generelt sett er bedre enn resten av militært personell kan ikke bare bli oppfattet som navlebeskuende, men også som arrogant. Spesielt når det vitenskapelige grunnlaget er relativt fraværende, skal slike påstander fremmes med forsiktighet. Spulak gjør det motsatte, og bruker begrepet spesialstyrker ekvivalent med begrepet elitestyrker. Slik Searle påpeker, faller en slik argumentasjon på sin egen urimelighet (Searle, 2017, s. 48). Spulak beskriver amerikanske spesialsoldater/piloter som flyr Gunship³ og sammenligner dem med andre piloter i det amerikanske militæret. Her kommer Spulak til kort; han hevder at piloter i de amerikanske spesialstyrkene har høyere verdier på de personlige attributtene sammenlignet med amerikanske militære piloter generelt. Spulaks egen rasjonelle argumentasjonsrekke ser her ut til å være basert på feilaktig grunnlag. Piloter i det amerikanske forsvaret blir blant annet selektert på evne til å tåle G-krefter, der de som tåler over et gitt nivå kan bli jagerflygere. Med andre ord så er det naturlig å anta at en gjennomsnittlig amerikansk jagerflyger har høyere verdi på attributtet G-toleranse/å kunne operere et fly under sterk påvirkning av G-krefter, enn hva en gjennomsnittlig flyger på ett Gunship har (Searle, 2017, s. 48).

Spulak (2007) går i tillegg enda lengre, og mener at selv etter seleksjon øker spesialstyrker fortløpende snittet på personlige attributter generelt, som følge av en kultur som fremelsker og tilrettelegger for en slik utvikling (Spulak Jr., 2007, s. 12). En mer nyansert fremstilling av dette kunne vært å påstå at spesialstyrker, inklusive piloter i spesialstyrkene, har høyere verdier på akkurat de attributtene som skiller spesialstyrker fra andre militære styrker. Videre at disse forskjellige attributtene blir enda mer distinkte etter hvert som personellet tilbringer tid i miljøet og gjør kulturen til deres egen. Med andre ord: Spesialstyrkers personlige attributter har om mulig et høyere snitt og smalere fordeling på de områdene som gjør spesialstyrkene spesielle, men ikke alle andre områder generelt. En slik fremstilling støttes av Searle, som mener at spesialstyrker er først og fremst annerledes, og ikke elitekrigere eller spesialister (Searle, 2017, s. 38).

³ AC-130 H/U: En fortifisert versjon av C-130 Hercules lastefly som er bygget om med kanoner og andre våpen skreddersydd for nærstøtte til spesialstyrker som opererer på bakken.

Det finnes andre forskere som mener at spesialsoldater er både elitesoldater og spesielle soldater. En elitesoldat, er en soldat som har bedre ferdigheter til å utøve sitt virke enn andre soldater. Dette kan for så vidt gjelde alle retninger innenfor den militære profesjon, og skiller ikke spesialstyrker fra andre militære styrker. Spesialstyrker er derfor ikke bare en elite, men også spesielle fordi de gjennomfører operasjoner som ikke kan gjøres av konvensjonelle styrker (Danielsen, 2012, s. 34; Tucker & Lamb, 2007, s. 146).

Det er imidlertid ikke slik Spulak legger frem sin forskning. Hans teori om spesialsoldaten som elitekriger er derfor elsket blant spesialstyrkene, men kan samtidig oppleves kontroversiell av andre.

Samlingen av alle attributtene som kjennetegner en spesialsoldat, sammenfattes av Spulak til tre fundamentale kvaliteter: *Elitekrigere*, *fleksibilitet* og *kreativitet*. Disse knytter han direkte opp som moderatorer til Watts' tre overordnede årsaker til friksjon. *Elitekrigeren* modererer krigens fysiske og kognitive begrensninger. *Fleksibilitet* modererer krigens usikkerhet. *Kreativitet* modererer krigens uforutsigbarhet. (Spulak Jr., 2007, s. 20; Watts, 2004, s. 76-77). Her ser vi nyanseforskjeller mellom McRaven (1995) og Spulak (2007). McRaven mente at mot, intellekt, dristighet og utholdenhet var spesialstyrkenes motvekt til krigens friksjon generelt, slik det er definert av Clausewitz. Spulak på den andre siden mener elitekrigeren, fleksibilitet og kreativitet modererer den samme friksjonen, selv om han legger Watts' definisjoner av friksjon til grunn. Spulak vier heldigvis dette området større oppmerksomhet enn sin oppdragsgiver McRaven. Spørsmålet som likevel bør stilles, er om det egentlig er store forskjeller mellom McRavens moralske faktorer og Spulaks tre fundamentale spesialstyrkekvaliteter?

Elitekrigeren innehar ifølge Spulak (2007) USSOCOMs kjerneverdier integritet, mot, kreativitet og kompetanse (Spulak Jr., 2007, s. 16; USSOCOM, 2006, s. 13). Disse kjerneverdiene er relativt nært beslektet med McRavens mot, intellekt, dristighet og utholdenhet. Så langt kan det være mulig å påstå, gitt begrepenes slektskap, at Spulaks kjerneverdier og McRavens moralske faktorer er nettopp det som definerer en elitekriger. Den neste fundamentale spesialstyrkekvaliteten, *kreativitet*, er nøyaktig det samme som en av fire kjerneverdier. Spulak bruker altså kreativitet som både en kjerneverdi og som en fundamental faktor, noe som ligner på en sirkelargumentasjon. Selv om Spulak ikke nevner dette eksplisitt, kan en av årsakene til dette være nettopp Tucker og Lambs (2007) definisjon av elitekrigeren;

selv konvensjonelle kan være elite. Spulak mener likevel at fordi spesialstyrker må være kreative i sin natur, er dette noe som skiller dem ifra konvensjonelle (Spulak Jr., 2007, s. 17). Den siste fundamentale spesialstyrkekvaliteten er *fleksibilitet*. Med dette mener Spulak at en relativt liten spesialstyrke har et videre spekter av kapabiliteter i forhold til en større konvensjonell styrke. Videre hevder han at nettopp derfor er spesialstyrker mer uavhengig av andre militære styrker når de utfører operasjoner. Denne påstanden står sterk i kontrast til den siste SOF-sannheten: "Most special operations require non-SOF assistance" (Collins, 1987, s. v). Spulak utleder ikke nevneverdig hva han mener med denne påstanden, men det skal tas i betraktning at publikasjonen hans ble gitt ut to år før den siste SOF-sannheten ble gjeninnført av Admiral Olson.

Spesialstyrketeoriens betydning for studien

Av et større utvalg forskere som har studert spesialstyrker og spesialoperasjoner, er det McRaven (1995) og Spulak (2007) som har gått mest inn på personellet i spesialstyrkenes personlige egenskaper og trukket disse frem som motvekt og moderator til krigens friksjon. Spulak er den som har gått lengst i å definere personellet i spesialstyrkene som elitekrigere, nærmest overmennesker, sett i forhold til militærnormen forøvrig. Spesialstyrkenes elitekrigerkultur, fleksibilitet og kreativitet er resultater av blant annet attributtene fysisk utholdenhet, evne til å tenke klart under stress, naturlig talent for språk eller kultur, eller utførelsen av spesifikke oppgaver. Med bakgrunn i både McRaven og Spulaks teorier om spesialstyrker, bør det være mulig å påvise at spesialstyrker har høyere verdier på personlighetstrekk som reflekterer disse definisjonene, sammenlignet med verdier hos annet personell.

2.3 Personlighetsteori

Innen den akademiske psykologien har fagfeltet differensialpsykologi lange tradisjoner (Kennair & Hagen, 2015, s. 11) Differensialpsykologien beskjeftiger seg med målinger av individuelle forskjeller, hvorav personlighetstesting er et av områdene (Langvik & Martinsen, 2015, s. 101). Med dette til grunn søker studien til psykologien, i den hensikt å se om McRavens (1995) og Spulaks (2007) teorier er etterprøvbare også i norske spesialstyrker.

Personlighetspsykologi

Ordet personlighet har sitt opphav fra begrepet maske (Moxnes, 2016, s. 49). Dette betyr opprinnelig at personlighet var en betegnelse på hvordan man ble observert av omverdenen. I

moderne tid har man ikke bare definert personlighet til hvordan man blir oppfattet sett utenifra, men også hva som skjer bak masken. En mer moderne definisjon av personlighet, innebefatter derfor hvordan en person tenker, føler og handler over tid (Gravråkmo, 2002, s. 24; Pervin, 1989). Med andre ord omfatter personlighet tre dimensjoner, den kognitive, den emosjonelle og den atferdsmessige dimensjonen.

Begrepet personlighet er nært beslektet med begrepet karakter. Disse begrepene ble i psykologien lenge omtalt om hverandre. På 1920-tallet ble psykologene Gordon W. Allport og John B. Watson enige om at begrepet karakter var knyttet til moralske aspekter ved oppførsel, mens personlighet var et mer objektivt og vitenskapelig begrep (John, Robins & Pervin, 2010, s. 5). Siden den gang har dette vært en akseptert differensiering av de to begrepene. Noen mener at det på starten av 1900-tallet ble gjennomført et skifte i (den amerikanske) kulturen, der man forlot hva som ble omtalt som en karakterkultur og gikk over til en personlighetskultur. Karakterkulturen omfavnet moralske aspekter og fremhevet det alvorlige, private og anstendige idealet. Personlighetskulturen hadde mer fokus på popularitet; det å bli likt og beundret av andre (Cain, 2012, s. 21; Susman, 1985, s. 173). Dette til tross, karakterstyrker er fortsatt et stort forskningsfelt i dag, spesielt i den amerikanske, britiske og australske hæren (Gayton & Kehoe, 2016, s. 996). Studien vil fokusere på personlighetstrekk fremfor karaktertrekk, men det er naturlig å se til faglitteratur på dette feltet også, gitt begrepenes nære slektskap.

Personlighetspsykologi er med andre ord et relativt kontroversielt og omdiskutert fagfelt. Dersom personligheten defineres av en persons handlinger, tanker og atferd, bør disse også være konsistente over tid. Disse konsistente handlingene, tankene og atferden kan defineres til forskjellige strukturer, omtalt som personlighetstrekk eller faktorer i psykologien. Faktorer og personlighetstrekk må kunne beskrives eller måles (Moxnes, 2016, s. 50). Det finnes flere retninger innenfor personlighetspsykologien, med typologi og trekkteori som hovedretninger (Langvik & Martinsen, 2015, s. 102). Militærpsykologien i den norske Forsvaret har lenge brukt den trekkteoretiske tilnærmingen, FFM, og det er derfor naturlig at denne tilnærmingen brukes i denne studien (Myhrer et al., 1999).

Omdiskutert er også spørsmålet om personligheten er genetisk eller miljømessig betinget. Kort oppsummert er forskningsmiljøet enige om at både arv og miljø har en betydning for personligheten, dog i forskjellig grad. Det erkjennes samtidig at flere områder på dette feltet

er utforsket ei heller forstått i god nok grad (Matthews, Deary & Whiteman, 2005, s. 164-165). Personlighetspsykologer forsøker å definere personligheten uavhengig av situasjonen, mens sosialpsykologer forsøker å se situasjonen uavhengig av individenes forskjeller (Mischel, 2009, s. 284).

Mischel (2009), forøvrig mest kjent for sitt marshmallowsekperiment og selvkontroll, heller mot å påstå at et individs atferd vil variere sterkt med situasjonen. Hans forskning og funn på 1960-tallet bidro til en sterk splid mellom personlighetspsykologer og sosialpsykologer. I over 15 år ble det en opphetet debatt om hvorvidt «kraften av personen» (arv) og «kraften av situasjonen» (miljø) var den riktige tilnærmingen (Mischel, 2009, s. 283).

Personlighetspsykologer tenderer på en annen side til å hevde at personligheten er genetisk betinget, og vil være den samme uavhengig av oppvekst, miljø og alder. Forskerne McCrae og Costa er tilhengere av sistnevnte tilnærming, og kom i 1985 ut med en den kjente personlighetstesten NEO-PI (Neuroticism, Extraversion, Openness – Personality Inventory) (Costa Jr & McCrae, 1985). Sett i lys av deres søken etter genetikkens forutbestemthet, har de i flere tiår forsket på tverrkulturelle personlighetstrekk (McCrae, Terracciano & Carver, 2005). De hevder oppbygningen av fem store faktorer, personlighetstrekk, ser ut til å være konsistent på tvers av forskjellige kulturer. De mener videre at dette også demonstrerer at personlighetstrekk har et biologisk fundament, noe som støttes av andre forskere (Matthews et al., 2005, s. 57; McCrae et al., 2005).

Teorien om at menneskers personlighet defineres ut ifra fem personlighetstrekk er ikke noe som Costa og McCrae (1985) var de første til å konkludere med (Costa Jr & McCrae, 1985). Gordon Allport fant i sin tid 18000 adjektiv som beskrev menneskers personlighet i leksikon (Webster's Dictionary); derav uttrykket «den leksikalske tilnærmingen» (Allport & Odbert, 1936; Stagner & Porter, 1936). Etter flere år med sortering av disse adjektivene, var Donald Fiske i 1949 den første som samlet disse til fem store personlighetstrekk: Confident self-expression, Social Adaptability, Conformity, Emotional Control, Inquiring Intellect (Fiske & Allport, 1949, s. 335-338; Goldberg, 1990, s. 1216). I 1961 kom Tupes og Christal ut med det som ligner mest på dagens begreper på de fem faktoren: Surgency, Agreeableness, Dependability, Emotional Stability og Culture (Tupes & Christal, 1992, s. 233-244). Moxnes (2014) har samlet flere betegnelser fra faglitteraturen opp igjennom årene, se tabell 1 under:

Tabell 1: Historiske betegnelser på fem personlighetstrekk (Moxnes, 2016, s. 101)

År og forsker	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
1949 Fiske	Confident self-expression	Social adaptability	Conformity	Emotional control	Inquiring intellect
1963 Normann	Surgency	Agreeableness	Conscientiousness	Emotional stability	Culture
1964 Borgotta	Assertiveness	Likability	Task interest	Emotionality	Intelligence
1981 Digman og Takemoto-Chock	Extraversion	Friendly	Will to achieve	Anxiety	Intellect
1984 Jackson	Social leadership	Protective orientation	Work orientation	Dependence	Aesthetic-intellectual
1985 Conley	Social extraversion	Agreeableness	Impulse control	Neuroticism	Intellectual interests
1985 Costa og McCrae	Extraversion	Agreeableness	Conscientiousness	Neuroticism	Openness to experience
1986 Hogan	Sociability og Ambition	Likability	Prudence	Adjustment	Intellectance
1989 Peabody og Goldberg	Power	Love	Work	Affect	Intellect
2001 Engvik og Clausen	Ekstraversjon	Vennlig	Kontroll	Emosjonell stabilitet	Fantasi
2014 Moxnes	Ekstraversjon / Dominans	Medmenneskelighet / Varme	Planmessighet / Kontroll	Nevrotisme / Følelsmessig ustabil	Åpenhet for erfaringer / Intellekt

I dag brukes hovedsakelig begrepene til McCrae og Costa eller Goldberg og Peabody om de fem store personlighetstrekkene (Costa Jr & McCrae, 1985; Peabody, Goldberg & Sarason, 1989, s. 553). McCrae/Costa og Goldberg representerer imidlertid to forskjellige retninger innen forskning på femfaktormodellen (FFM). NEO-tradisjonen (Neuroticism, Extraversion, Agreeableness) er bygget McCrae/Costas modell. Begrepet «Big Five» ble for første gang brukt av Goldberg i 1981 og Big Five Inventory (BFI) bygger derfor på Goldbergtradisjonen (Engvik & Føllesdal, 2005, s. 129).

En av flere små, men ikke ubetydelige, forskjeller er blant annet at adjektivet varme i NEO-tradisjonen er knyttet opp imot faktor 1, mens varme er knyttet opp imot faktor 2 i BFI (Engvik & Føllesdal, 2005, s. 128; Moxnes, 2016, s. 109). Til tross for dette, er det et sterkt empirisk samsvar mellom faktorene i de to forskjellige retningene (Engvik & Føllesdal, 2005, s. 128). I Norge synes NEO-tradisjonen å være mest utbredt (Moxnes, 2016, s. 110, 122). Den blir i dag flittig brukt på Handelshøyskolen BI av professor Øyvind Lund Martinsen, som også oversatte NEO-PI-R (NEO-PI-Revised) til norsk i 2003 (Martinsen, Nordvik & Østbø, 2005, s. 421). Innenfor det psykiatriske fagmiljøet synes Goldbergtradisjonen likevel å være

den mest fremtredende. Psykometriker Harald Engvik ved Universitetet i Oslo, som også har oversatt den engelske BFI til norsk og utviklet egne norske modeller av BFI, synes å være sterkest knyttet til Goldbergtradisjonen (Engvik, 1993; Engvik & Clausen, 2011; Engvik & Føllesdal, 2005; Moxnes, 2016, s. 109).

Personlighetstester ble i militær sammenheng initialt brukt til å ekskludere personell som ikke var egnet til militærtjeneste og som hadde psykiske lidelser (Hartmann & Grønnerød, 2009, s. 254; Strengen, 2014, s. 26). En av Engviks norske modeller av FFM, 5PFMIL2.0 har blitt brukt i Forsvarssammenheng i over 20 år (Barlaug, 1997; Engvik, 1993, 2001; Myhrer et al., 1999). I likhet med NEO-PI-R, består denne testen av 240 spørsmål, som ikke bare måler de kjente fem faktorene, men også seks underfaktorer (fasetter) for hver faktor⁴. 5PFMIL2.0 har på sin side derfor vært brukt som bakgrunnsinformasjon for en psykolog i en intervjusituasjon (Skoglund, 2016, s. 2). I så måte har 5PFMIL2.0 ikke vært et ekskluderende verktøy ved seleksjon, men som et supplerende verktøy. Personlighetstesten har gitt et intervjupanel og/eller opptaksbefal dypere kunnskap om kandidater og om det er forhold som bør vies ekstra oppmerksomhet hos den enkelte kandidat.

Kritikken mot 5PFMIL2.0 er ikke ulik kritikken av personlighetstester generelt. Likevel skal det nevnes at testen begynner å bli flere år gammel. Ord og begrepsbruken blant målgruppen (som oftest personell i slutten av tenårene eller i 20-årene) har forandret seg. Når testen er basert på den leksikalske tilnærming, er dette en svakhet som bør tas på alvor. Ord kan misforstås og ilegges andre betydninger av unge i dag, i forhold til på 90-tallet. I tillegg fremstår testens analyseverktøy som gammeldags og tungvinte. Da testen ikke er utviklet av Forsvaret selv, må Forsvaret betale årlig lisens for bruken. Testen tar inntil 45 minutter å gjennomføre, noe som øker terskelen for å ta den i bruk hos tjenestegjørende personell (Skoglund, 2016, s. 2). Dette er noen av argumentene som er presentert for at Forsvaret skulle utvikle og ta i bruk en eller flere egne personlighetstester, og har resultert i personlighetstesten Norsk militær personlighetsinventorium med 79 spørsmål (NMPI-80) (Skoglund, 2016). Kort forklart er denne testen også basert på FFM, men måler kun faktorene og ingen fasetter slik 5PFMIL2.0 og NEO-PI-R gjør. Det tar imidlertid kortere tid å fullføre testen, og begrepsbruken er språklig oppdatert. Testen er validert opp imot NEO-PI-R i 2016 av Ida

⁴ Fasetter er ikke målt i studien, og det vies derfor ikke plass i oppgaven til å utlede disse ytterligere. For en interessert leser er det imidlertid mulig å lese om faktorene og fasettene til NEO-PI-R her:

http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=294451&a=3

Antonsen (Antonsen, 2016). De fem faktorene i NMPI-80 hadde en indre konsistens mellom 0,82-0,90, mens NEO-PI-R hadde mellom 0,68-0,86 (Antonsen, 2016, s. 19). Dette er naturlig, da 5PFMIL2.0 har fire ganger så mange spørsmål som NMPI-80. Korrelasjonen mellom faktorene i de to testene var høy (henholdsvis faktor 1: 0,80, 2: 0,64, 3: 0,82, 4: 0,82 og 5: 0,76) og alle med et signifikansnivå på $p < 0,01$. Det er imidlertid flere betegnelser på faktorene, også i Forsvaret (Antonsen, 2016, s. 55-57; Myhrer et al., 1999, s. 9; Skoglund, 2016, s. 12-14). Tabell 2 skisserer dette. Slik det fremkommer av tabellen er det nå bekreftet av SJPSYF at de offisielle faktorbegrepene på NMPI-80 er Utadvendt, Omgjengelig, Samvittighetsfull, Følelsesmessig stabil og Åpen for opplevelser (SJPSYF v/Skoglund, T. H., Personlig kommunikasjon, 5. september 2018):

Tabell 2: Personlighetstrekk i Forsvaret

År og Forsker	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
1997 5PFMIL2.0 Barlaug/Engvik	Dominans	Varme	Kontroll	Følelser	Åpenhet
2016 NEO-PI-R Antonsen	Extraversjon	Agreeableness	Conscientiousness	Neuroticism	Openness
2016 NMPI-80 Antonsen	Extraversjon	Agreeableness	Conscientiousness	Emotional Stability	Openness to experience
2016 NMPI-80 Skoglund	Ekstraversjon	Medmenneskelighet	Planmessighet	Emosjonell stabilitet	Åpen for opplevelser
2018 NMPI-80 Benyttet i denne studien	Utadvendt	Omgjengelig	Samvittighetsfull	Følelsesmessig stabil	Åpen for opplevelser

Beskrivelse av studiens fem faktorer og personlighetstrekk

Begrepene som er benyttet i denne studien vil bli redegjort for i de påfølgende avsnittene:

Faktor 1: Utadvendt. I andre tester kalt dominans (BFI-tradisjon) og ekstraversjon (NEO-tradisjonen). Denne faktoren beskriver hvordan en person forholder seg i forhold til andre. En person som skårer høyt på faktoren utadvendt er blant annet handlekraftig, får lett venner, vil gjerne ha innflytelse og er gjerne i sentrum for oppmerksomhet (Antonsen, 2016, s. 55; Langvik & Martinsen, 2015, s. 110).

Faktor 2: Omgjengelig. I andre tester kalt varme (BFI-tradisjon), medmenneskelighet og agreeableness (NEO-tradisjon). Denne faktoren beskriver også hvordan en person forholder seg til andre, men faktoren korrelerer ikke med faktor 1. Legg merke til at en person som

skårer høyt på denne faktoren oppfattes som varm og vennlig. I NEO-tradisjonen korrelerer varme generelt mest med faktor 1, men valideringsstudien til Antonsen (og BFI-tradisjonen) viser at den i NMPI-80 vektet mest under faktor 2 (Antonsen, 2016, s. 56). Det er naturlig å anta at dette skyldes at begrepet «varme» i Norge er mest knyttet til omgjengelighet fremfor utadvendthet (Moxnes, 2016, s. 110). En person som skårer høyt på faktor 2 tror det beste om folk, samarbeider gjerne med andre og liker å hjelpe andre (Antonsen, 2016, s. 56; Langvik & Martinsen, 2015, s. 111).

Faktor 3: Samvittighetsfull. I andre tester kalt kontroll (BFI-tradisjon) og planmessighet / conscientiousness (NEO-tradisjon). Begrepet samvittighetsfull, som er en direkte oversettelse av conscientiousness, sorterer derfor nærmere NEO-tradisjonen. Det kan argumenteres for at impuls kontroll til en viss grad sorterer under denne faktoren, selv om dette også kan høre hjemme under faktor 4. En person som skårer høyt på samvittighetsfull holder avtaler, er detaljorientert, har høye ambisjoner, er flink til å sette ting i system og stiller ofte forberedt (Antonsen, 2016, s. 55; Langvik & Martinsen, 2015, s. 111).

Faktor 4: Følelsmessig stabil. Denne faktoren er tidligere blant annet blitt kalt nevrotisisme og emosjonell kontroll. Nevrotisisme korrelerer negativt med emosjonell stabilitet og følelsmessig stabil. En person med høye verdier under faktor 4 blir ikke lett skremt, blir sjelden nervøs, blir ikke lett stresset og har sjelden skyldfølelse (Antonsen, 2016, s. 57; Langvik & Martinsen, 2015, s. 109).

Faktor 5: Åpen for opplevelser. Begrepet er en oversettelse av NEO-tradisjonens Openness to experience. Andre tester har tidligere kalt denne faktoren for intellekt og intelligens (se tabell 1). Slik den tidligere begrepsbruken avslører, korrelerer faktor 5 med allment evnenivå. Det er også en svak, dog signifikant, korrelasjon mellom faktor 5 og resultater på IQ-tester (Myhrer et al., 1999, s. 21). En person som skårer høyt på faktor 5 er blant annet åpen og tolerant overfor andres måte å leve på, stiller spørsmål som ingen kommer med, er nysgjerrig og liker å lære nye ting, forstår ting raskt og er flink til å tenke kreativt (Antonsen, 2016, s. 56; Langvik & Martinsen, 2015, s. 110).

Forskning relatert til personlighet hos spesialstyrker og militært personell

Det finnes en mengde forskning på personlighetstrekk og militært personell. Innenfor spesialstyrkemiljøet er forskningen relativt beskjeden, og i norsk sammenheng nesten fraværende. Den eneste forskningen i Norge som er gjort på personlighetstrekk og

spesialstyrker, er Hartmann og Grønnerøds (2009) forskning på FFM og Rorschach som prediktorer for å bestå marinejegeropptaket (Hartmann & Grønnerød, 2009). Et av deres hovedfunn, var at hverken noen av de fem store faktorene eller deres seks tilhørende fasetter, hadde prediktiv validitet på om kandidater kom igjennom opptaket eller ei. Forskerne hevdet at enkelte deler av Rorschachtesten hadde prediktiv validitet (Hartmann & Grønnerød, 2009, s. 254).

Deres funn støttes av tidligere forskning på norsk militært personell forøvrig, som viste at personlighetstester er dårlige til å predikere effekt av trening for piloter (Hunter & Burke, 1994; Martinussen, 1996) og prestasjon hos kadetter (Bang, Eilertsen, Boe, A. & Lang-Ree, 2018). Disse funnene står i kontrast til hva som er etablerte sannheter i norske spesialstyrker i dag. Det hevdes at spesialjegere blant annet blir selektert på å ha over gjennomsnittet kontroll over egne følelser og høy toleranse for stress, samtidig som de må håndtere stress og usikkerhet på en god måte (Boe et al., 2011, s. 346). Forskning burde derfor kunne påvise en prediktiv validitet på i hvert fall faktoren *følelsesmessig stabil* for spesialstyrker, men det er ikke funnet noen norske studier på dette området bortsett fra de overnevnte.

Norsk forskning på militært personell forøvrig, viser at FFM har klare korrelasjoner med tegn på personlighetsforstyrrelser, og har evnen til å indikere dette. Dette var også en av flere årsaker til at personlighetstester ble innført i Forsvaret (Myhrer et al., 1999).

Personlighetsforstyrrelsene er hovedsakelig relatert med *omgjengelig* og *følelsesmessig stabil* (Myhrer et al., 1999, s. 16, 19). I tillegg påvises det negativ korrelasjon mellom overordnedes vurdering av en persons dugelighet/fremferd og *åpen for opplevelser*. Dette er et oppsiktsvekkende funn forøvrig, som kan tolkes til at kreativitet ikke er verdsatt av overordnede. Dette funnet gjaldt kun testgruppen nordmenn i Bosnia-Hercegovina Stabilization Force (SFOR) generelt, men ikke gruppen av SFOR som tilhørte Telemarksbataljonen (Myhrer et al., 1999, s. 18, 21). Den samme studien viser at allment evnenivå korrelerer med *følelsesmessig stabil* og *åpen for opplevelser*. Samtidig er det en svak, men signifikant korrelasjon mellom *åpen for opplevelser* og prestasjon på IQ-test (Myhrer et al., 1999, s. 21). Dette støttes av Paunonen som har funnet en signifikant positiv korrelasjon mellom intelligens og *følelsesmessig stabil/åpen for opplevelser/samvittighetsfull* (Paunonen, 2003, s. 417).

Utenlandsk forskning på personlighetstrekk og militært personell generelt viser at *utadvendt*, *samvittighetsfull* og *åpen for opplevelser* kan ha en signifikant prediktiv validitet når det gjelder praktiske øvelser i forbindelse med rekruttperioden hos United States Marine Corps (USMC) (Dean, Conte & Blankenhorn, 2006). Den samme studien klarte imidlertid ikke å predikere prestasjoner ved skriftlige prøver (Dean et al., 2006), noe som for så vidt støttes av norsk forskning (Bang et al., 2018). Videre viser NATO til flere studier som påviser at personell i «high-demand operations jobs» har høyere verdier på *samvittighetsfull* og *følelsesmessig stabil* i forhold til resten av populasjonsnormen (NATO, 2012, s. 2-9).

Når det gjelder utenlandske spesialstyrker og FFM, er forskningen noe sprikende. I 1988 ble det gjort en undersøkelse som gikk ut på å bruke personlighetstester til å predikere evne til å bestå opptaket til United States Navy BUD/S (Basic Underwater Demolition/SEAL). Testene som ble brukt var Physical Estimation and Attraction Scale (PEAS) og Hogan Personality Inventory (HPI) (McDonald, Norton & Hodgdon, 1988). Faktorene som ble målt er overførbare til FFM (Hartmann & Grønnerød, 2009, s. 254-255). Studien viser at personell som kom igjennom opptaket hadde høyere verdier på alle fem faktorene i forhold til kandidatene som ikke bestod opptaket (McDonald et al., 1988, s. 11). Forskning på arbeidere som jobber i små isolerte grupper på nord- og sydpolen støtter disse funnene, hvor disse hadde høyere verdier enn befolkningsgjennomsnittet på alle fem faktorer (Steel, Suedfeld, Peri & Palinkas, 1997).

På en annen side ble det i 1994 gjort en undersøkelse av utdannede og selekterte US Navy SEALs, som kom med andre funn. Spesialsoldatene som ble undersøkt hadde lavere verdier på *omgjengelig* i forhold til befolkningsgjennomsnittet for voksne menn i USA på denne tiden. For faktoren *åpen for opplevelser* hadde utvalget den samme eller lavere verdi enn gjennomsnittet. Utvalget hadde høyere verdier på faktor *utadvendt*, *samvittighetsfull* og *følelsesmessig stabil* enn gjennomsnittet. Den samme studien undersøkte også interne forskjeller blant Navy SEALs. Her var hovedfunnene at mer erfarne (og eldre) operatører hadde høyere skår på *samvittighetsfull* og lavere på *utadvendt*, enn de mindre erfarne (og yngre) operatørene. Det diskuteres om dette skyldes erfaring og/eller alder, men studien konkluderer med at dette hovedsakelig kan tilskrives aldersforskjeller. Studien viser også at offiserer skåret høyere på både *utadvendt* og *samvittighetsfull* i forhold til spesialistkorpset (Braun, Prusaczyk, W. & Pratt, 1994).

Korrelasjon mellom karakterstyrker og personlighetstrekk

Selv om det eksisterer en akseptert differensiering mellom begrepene personlighetstrekk og karakterstyrker, er dette fortsatt et forskningsmessig utfordrende område. Begrepsavklaringen mellom Allport og Watson for nesten 100 år siden er i stor grad gjeldende i dag. De definerte i sin tid personlighet til noe som i større grad var knyttet til en persons ytre, og karakter til noe som i større grad var knyttet til en persons indre moralske kvaliteter (John et al., 2010, s. 5). Gråvråkmø (2002) påpeker at Pervin likevel definerer personlighet til både ytre kvaliteter (som atferd) og indre kvaliteter (som kognisjon og emosjon) (Gravråkmo, 2002, s. 24; Pervin, 1989).

Der personlighetstrekk, sett i lys av den leksikalske tilnærmingen, kan sees på som fem faktorer (eventuelt med 30 tilhørende fasetter), kan karakter defineres til seks kjernedyder med 24 tilhørende karakterstyrker. *Mot, rettferdighet, medmenneskelighet, måtehold, transendens, visdom/kunnskap* utgjør de seks kjernedydene. De 24 karakterstyrkene er *kreativitet, nysgjerrighet, dømmekraft, læringslyst, perspektiv, integritet, mot (tapperhet), utholdenhet, energi, evne til å elske og å bli elsket, vennlighet, sosial intelligens, lagspiller, rettskaffenhet, lederskap, tilgivelse og barmhjertighet, beskjedenhet og ydmykhet, veloverveidhet, selvregulering, sans for skjønnhet og perfektjon, takknemlighet, håp, humor samt religiøsitet og åndelighet* (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Peterson og Seligman innrømmer at det er teoretiske likheter mellom karakterstyrker og personlighetstrekk. Karakterstyrkene sans for skjønnhet og perfektjon, nysgjerrighet og læringslyst kan tenkes å korrelere med faktoren *åpen for opplevelser*. På samme måte kan man anta at lagspiller korrelerer med *omgjengelig*, selvregulering med *samvittighetsfull*, lederskap med *utadvendt*, samt håp med *følelsesmessig stabil* (Boe & Bang, 2016, s. 7; Peterson & Seligman, 2004). Det er likevel flere forskere som mener at det ikke eksisterer noen empirisk sammenheng mellom karakterstyrker og personlighetstrekk, selv om deres egen forskning påviser en høy (men ikke signifikant) korrelasjon (Littman-Ovadia & Lavy, 2012, s. 47-48).

Andre forskere har funnet ut at karakterstyrken kreativitet har en sterk korrelasjon med personlighetstrekket *åpenhet for opplevelser*, men også til en viss grad med *utadvendt*. Den samme studien fant en negativ korrelasjon med kreativitet og *omgjengelig* (King, Walker & Broyles, 1996, s. 189). På en annen side, viser annen forskning at personlighetstrekken

omgjengelig og *åpenhet for opplevelser*, korrelerer sterkt med kreativitet og andre karaktertrekk (Neto, Neto & Furnham, 2014). Ashton og Lee (2005) påviser en moderat korrelasjon mellom karaktertrekket beskjedenhets og ydmykhet og FFM generelt, men en sterk korrelasjon med personlighetstrekket *omgjengelig* spesielt (Ashton & Lee, 2005, s. 1349). Det er også påvist en korrelasjon mellom karakterstyrken tilgivelse og barmhjertighet og personlighetstrekkene *følelsesmessig stabil* og *omgjengelig* (Brose, Rye, Lutz-Zois & Ross, 2005; Wang, 2008, s. 850).

Det er påvist at karaktertrekket tilgivelse og barmhjertighet er høyt rangert hos norske spesialjegere, sammenlignet med norske krigsskolekadetter (det samme gjelder også karakterstyrkene nysgjerrighet og beskjedenhets/ydmykhet) (Boe, Nilsen, Kristiansen, Krogdahl & Bang, 2017, s. 1623). Samtidig er det også (presumptivt) en betraktelig alders- og erfaringsforskjell mellom utvalget av kadetter på Krigsskolen og utvalget blant spesialjegere (som var i sjiktet patruljefører til skvadronssjef). Artikkelen belyser ikke om forskjellene i karaktertrekk skyldes disse åpenbare forskjellene, men fokuserer heller på at spesialstyrker er spesielle i forhold til konvensjonelle i tråd med Spulaks (2007) teori om spesialstyrker. Samtidig understrekes det at flere studier bør gjøres på området, i den hensikt å se om karakterstyrker har noen prediktiv validitet for norske spesialstyrker (Boe et al., 2017, s. 1627, 1629).

Tidligere forskning har også påvist at personer med høye verdier på personlighetstrekket *omgjengelig*, har høye verdier på karakterstyrkene takknemlighet, selvkontroll og veloverveidhet (Haslam, Bain & Neal, 2004; Wood, Joseph & Maltby, 2009). Flere forskere har også funnet en samvariasjon mellom karakterstyrkene håp og mot og personlighetstrekket *følelsesmessig stabil*, og at personlighetstrekket *omgjengelig* blant annet korrelerer med karakterstyrkene vennlighet, religiøsitet og åndelighet (Macdonald, Bore & Munro, 2008; Neto et al., 2014). Det er også gjort forskning som viser at personlighetstrekkene *utadvendt* og *omgjengelig* oftest ble assosiert med karaktertrekk generelt (Noronha & Campos, 2018, s. 29).

Spesialstyrketeori og personlighetstrekk eller karakterstyrker; to sider av samme sak?

McRaven (1995) fremhever høye verdier på enkelte moralske faktorer som det spesielle hos personellet i spesialstyrkene. Teoretisk og historisk sett er moralske faktorer sterkere bundet

til karakterstyrker fremfor personlighetstrekk. Praktisk forskning viser derimot at det ikke eksisterer vanntette skiller mellom personlighetstrekk og karakterstyrker. Det er påvist flere samvariasjoner med McRavens moralske faktorer mot, intellekt, dristighet og utholdenhet og personlighetstrekkene i FFM. Det kan påvises at mot og dristighet korrelerer med *følelsesmessig stabil*, og at intellekt og utholdenhet korrelerer med både *følelsesmessig stabil*, *utadvendt* og *omgjengelig* (Macdonald et al., 2008; Neto et al., 2014; Noronha & Campos, 2018, s. 31).

Det samme gjelder for Spulak (2007) som hevder at spesialstyrker har et høyere snitt og smalere fordeling på personlige attributter sammenlignet med andre militære styrker generelt. De fundamentale spesialstyrkeegenskapene defineres av Spulak (2007) til: Elitekrigeren (som har kjerneverdier integritet, mot, kreativitet, kompetanse, ikke langt unna McRavens moralske faktorer), fleksibilitet og kreativitet. Fleksibilitet er blant annet ett av måleparameterne for personlighetstrekket *omgjengelig* (Peabody et al., 1989, s. 563). Samtidig viser forskning at kreativitet korrelerer med faktoren *åpen for opplevelser* (King et al., 1996, s. 189; Neto et al., 2014).

Forskning på spesialstyrker og personlighetstrekk både støtter og problematiserer McRavens (1995) og Spulaks (2007) teorier. På en side er det påvist en prediktiv validitet på personell som har høyere verdier på alle fem faktorene i forhold til snittet blant kandidater som stiller til opptak hos US Navy SEALs (McDonald et al., 1988, s. 11). Dette støtter både McRavens og Spulaks teorier. En annen studie som tok for seg operatører i Navy SEALs i 1994, påviser imidlertid at operatørene hadde lavere verdier på faktoren *omgjengelig* i forhold til befolkningsgjennomsnittet for voksne menn i USA på denne tiden. For faktoren *åpen for opplevelser* hadde utvalget den samme eller lavere verdi enn gjennomsnittet. Utvalget hadde høyere verdier på de resterende faktorene (Braun et al., 1994). Studien har ikke sammenlignet funnene med gjennomsnittet i militæret forøvrig (noe som er utgangspunktet for Spulaks teori), men befolkningsgjennomsnittet for voksne menn i USA. Når operatørene da skårer lavere på *omgjengelig* (og til dels *åpen for opplevelser*) kan dette bety at operatørene er de facto mindre fleksible (og til dels mindre kreative) enn sammenligningsgrunnlaget.

2.4 Operasjonalisering

De få norske studiene på fagfeltet har ikke påvist noen prediktiv validitet for FFM og spesialstyrker generelt (Hartmann & Grønnerød, 2009; Martinussen, 1996). Likevel er det

utenlandske studier, som påviser at spesialstyrkers personlighetsprofiler skiller seg fra militær- og befolkningsgjennomsnittet forøvrig. De samme studiene påviser også forskjeller og likheter i personlighetstrekk mellom gruppene internt i spesialstyrkene. Hva som er tilfellet for norske spesialstyrker, er ikke kjent. Studiens problemstilling, «*Hva kjennetegner personlighetstrekkene til tjenestegjørende personell i Forsvarets spesialstyrker, og finnes det interne forskjeller på tvers av de ulike kategoriene?*», er således relevant. Utgangspunktet for studien er den hypotetisk-deduktive metoden, som bruker teori til å utforme hypoteser som testes ved hjelp av observasjoner (Ringdal, 2007, s. 68). Sett i lys av aktuell teori og forskning er problemstillingen derfor blitt operasjonalisert ved hjelp av fire forskningsspørsmål og 11 tilhørende hypoteser:

Forskningsspørsmål

1. *Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom tjenestegjørende personell i FS, Forsvarspersonell generelt og den norske befolkning?*
2. *Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom spesialist- og offiserskorpset i FS?*
3. *Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom personellet i FSK og i MJK?*
4. *Er det sammenhenger mellom alder og erfaring på den ene siden, og personlighetstrekkene til personellet i FS på den andre siden?*

Hypoteser

Dersom relevant spesialstyrketeori kan bekreftes, skal verdiene til personlighetstrekkene i FS være høyere enn i Forsvaret generelt og den norske befolkningen. Kreativt personell, som evner å takle store mengder stress, under streng impuls kontroll, bør i tillegg ha ekstra høye verdier på *åpen for opplevelser, følelsesmessig stabil* og *samvittighetsfull* (Boe et al., 2011; King et al., 1996; Noronha & Campos, 2018). Dette synliggjøres i **hypotese 1.1** *FS personell generelt har høyere verdier på alle fem faktorer enn Forsvarspersonell generelt og den norske befolkning*. Videre er det forventet at denne trenden forsterkes når operatører blir sammenlignet med resten av FS. På grunn av seleksjon og daglig tjeneste, vil oppgaven derfor søke å finne svar på om det er signifikante forskjeller i personlighetstrekk mellom operatørene og resten av FS. **Hypotese 1.2** er derfor videre at *operatører spesielt har høyere verdier på alle fem faktorer enn resten av FS*.

Spesialistkorpset har en annen utdanning og ofte andre arbeidsoppgaver enn offiserskorpset, og de to kategoriene tilhører derfor hver sin karrierestige. De fleste offiserer har krigsskolebakgrunn som selekterer på lederegenskaper, mens dette ikke nødvendigvis tilfellet for spesialistbefalet. Det som i utgangspunktet skiller de to karrierestigene er om man har krigsskole eller ikke. Oppgaven har ikke grunnlag for å anta hvilken forskjell det er i personlighetstrekk mellom disse kategoriene personell, men det er likevel ønskelig å undersøke om det er en forskjell. **Hypotese 2.1** er derfor at *FS personell har ulike personlighetstrekk på tvers av karrierestige*. Selv om både offiserer og spesialistbefal på operatørnivå har gjennomført og bestått samme opptak og grunnutdanning, er det også forventet å finne forskjeller blant operatører. Dette leder til **hypotese 2.2**: *Operatører har ulike personlighetstrekk på tvers av karrierestige*. Gitt at de har gjennomgått samme opptak og grunnutdanning er det likevel forventet at forskjellen er mindre blant operatører enn resten av personellet i FS, noe som synliggjøres i **hypotese 2.3**: *Det er større forskjeller i personlighetstrekk på tvers av karrierestige hos støttepersonellet, enn hva det er hos operatørene*.

Studien innebefatter både MJK og FSK, som tidligere tilhørte hver sin forsvarsgren. Det er ikke funnet studier som forsker på forskjeller i personlighetstrekk blant spesialstyrker i forskjellig forsvarsgren tidligere. Begge avdelingene er for spesialstyrker å regne, og spesialstyrketeorien skiller ikke på forsvarsgren. Antropologiske og kulturelle studier har tidligere konkludert med at de norske spesialstyrkeavdelingene er relativt like (Danielsen, 2012; Olsen & Thormodsen, 2014). Til tross for at MJK og FSK har adskilte opptak, utdanning, og en kulturell historie fra hver deres forsvarsgren, er derfor **hypotese 3.1**: *Operatører har samme personlighetstrekk på tvers av avdeling* og **hypotese 3.2**: *Støttepersonell har samme personlighetstrekk på tvers av avdeling*.

Forskningen rundt alder, erfaring og personlighetstrekk er sprikende, men utgangspunktet for hypotese 4.1-4.3 er at også personellet i FS følger den samme fordelingen som er påvist i den vestlige verden. Det er teoretisk og empirisk grunnlag for at enkelte personlighetstrekk forandrer seg med økt alder. *Utadvendt* og *åpen for opplevelser* reduseres gradvis etter fylte 18 år, samtidig som *omgjengelig*, *samvittighetsfull* og *følelsesmessig stabil* øker noe (Matthews et al., 2005, s. 74; McCrae et al., 2000, s. 179-182). **Hypotese 4.1** er derfor at *Eldre personell i FS er mindre utadvendt og åpen for opplevelser enn yngre personell*.

Hypotese 4.2 er *Eldre personell i FS er mer omgjengelig, samvittighetsfull og følelsesmessig*

stabil enn yngre personell. **Hypotese 4.3** er *Forskjeller i personlighetstrekk mellom aldersgrupper predikeres best av økt alder og ikke økt erfaring.* Selv om forskningen tilskriver endring i personlighetstrekk mest til økt alder og ikke erfaring, er det likevel forventet at erfaring kan påvirke mennesker på ulike måter. Den siste hypotesen i studien baserer seg på det faktum at operatører og støttepersonell har ulike seleksjon og også ulike daglige tjenester. Dette leder frem til hypotesen om at disse ulikhetene kan medføre at erfaring forklarer forskjeller i personlighetstrekk mellom operatører og støttepersonell. **Hypotese 4.4** er derfor *Antall deployeringer predikerer forandringer i personlighetstrekk mellom operatører og støttepersonell på ulike måter.*

Oppsummering av operasjonalisering

Utledningen av forskningsspørsmålene og tilhørende hypoteser oppsummeres i oversikten under:

Forskningsspørsmål 1: Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom tjenestegjørende personell i FS, Forsvarspersonell generelt og den norske befolkning?

Hypotese 1.1: FS personell generelt har høyere verdier på alle fem faktorer enn Forsvarspersonell generelt og den norske befolkning

Hypotese 1.2: Operatører spesielt har høyere verdier på alle fem faktorer enn resten av FS

Forskningsspørsmål 2: Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom spesialist- og offiserskorpset i FS?

Hypotese 2.1: FS personell har ulike personlighetstrekk på tvers av karrierestige

Hypotese 2.2 Operatører har ulike personlighetstrekk på tvers av karrierestige

Hypotese 2.3: Det er større forskjeller i personlighetstrekk på tvers av karrierestige hos støttepersonellet, enn hva det er hos operatørene

Forskningsspørsmål 3: Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom personellet i FSK og i MJK?

Hypotese 3.1: Operatører har samme personlighetstrekk på tvers av avdeling

Hypotese 3.2: Støttepersonell har samme personlighetstrekk på tvers av avdeling

Forskningsspørsmål 4: Er det sammenhenger mellom alder og erfaring på den ene siden, og personlighetstrekkene til personellet i FS på den andre siden?

Hypotese 4.1: Eldre personell i FS er mindre utadvendt og åpen for opplevelser enn yngre personell

Hypotese 4.2: Eldre personell i FS er mer omgjengelig, samvittighetsfull og følelsesmessig stabil enn yngre personell

Hypotese 4.3: Forskjeller i personlighetstrekk mellom aldersgrupper predikeres best av økt alder og ikke økt erfaring

Hypotese 4.4: Antall deployeringer predikerer forandringer i personlighetstrekk mellom operatører og støttepersonell på ulik måte

3 Metode

Dette kapittelet tar for seg det metodiske grunnlaget for studien. Innledningsvis vil studiens utvalg bli gjennomgått og det gjøres en vurdering av utvalgets frafall. Deretter vil datainnsamlings-prosedyren beskrives, hvor det også vil nevnes enkelte utfordringer som har oppstått. Mot slutten vil studiens materiale og de statistiske undersøkelsene bli redegjort for.

3.1 Utvalg og vurdering av frafall

Studiens primærdata hviler på en spørreundersøkelse som ble gjort i FS vår og sommer 2018. Utvalget for spørreundersøkelsen var alle ansatte i FS den 7.5.18. Spørreundersøkelsen var åpen for besvarelse i perioden 7.5.18-31.8.18. Datagrunnlaget består av 194 komplette besvarelser (n=194). Svarprosenten er gradert. Spørreundersøkelsen tok form som en standardisert utspørring av personellet i FS, og faller inn under Ringdals (2007) definisjon på en survey. Survey er som oftest tverrsnittsundersøkelser og gir et øyeblikksbilde av situasjonen (Ringdal, 2007, s. 111, 259).

En svakhet ved nettbaserte spørreskjemaer er svarprosent, representativitet og manglende interaksjon (Jacobsen, 2015, s. 280). Selv om undersøkelsen ble sendt ut til hele FS, ble det etter NSDs retningslinjer understreket at det var frivillig å svare på undersøkelsen. Dermed er

det mulig å argumentere for at utvalget ble foretatt ved selvutvelgelse, noe som kan føre til systematiske skjevheter (Jacobsen, 2015, s. 303). Undersøkelsen ble sendt ut på FisBasis Begrenset, Forsvarets eget intranett, ved hjelp av dataprogrammet Conformat. Utvalget svarte med en anonym skjernet mailkode. I perioden undersøkelsen var åpen for besvarelse ble det sendt ut fem purringer til respondentene som ikke hadde besvart. Hver purring resulterte i gjennomsnittlig 15 ytterligere besvarelser.

Avdelingene i FS er preget av hyppige deployeringer til utlandet og øvelsesaktivitet forøvrig. Årsaken til at undersøkelsen ble liggende åpen i nesten fire måneder, har sin bakgrunn i at flest mulig skulle ha mulighet til å besvare den. Perioden som undersøkelsen var åpen, la til rette for at både personell som skulle deployere og personell som returnerte fra deployering skulle ha mulighet til å besvare. Det må likevel nevnes at antallet besvarelser er ansett som et relativt høyt tall, sett opp imot andre undersøkelser som er gjort i FS de siste par årene. Boe et al. (2017) hadde $n = 27$ og Hedenstrøm og Kristiansen (2016) hadde $n = 67$ (Boe et al., 2017; Hedenstrøm & Kristiansen, 2016). Sistnevnte studier hadde imidlertid ikke hele FS som populasjon, men spesialjegere (Boe et al., 2017) og FS personell med erfaring ifra MA (Hedenstrøm & Kristiansen, 2016).

Undersøkelsen har kun vært tilgjengelig for de som var en del av FS per 7. mai 2018. Dette vil si at primærdataen baseres på dette øyeblikksbildet. Surveyen inkluderer dem som eventuelt har sluttet i FS etter sommeren 2018. På samme måte er ikke eventuelle nyansettelser etter samme periode inkludert (normal tilsetningsdato på faste ansettelser er 1. august hvert år). Det er kun personell som har hatt mulighet til å sjekke FisBasis Begrenset i tidsrommet undersøkelsen var tilgjengelig, som har hatt mulighet til å besvare (gjelder derfor ikke deployeringer, sykemeldinger og/eller permitteringer for det samme tidsrommet).

En mulig systematisk skjevhet kan også være at flertallet av de som har svart på undersøkelsen kan ha høyere skår på personlighetstrekket samvittighetsfull i forhold til de som ikke har svart. Personer med høy skår på dette trekket er tilbøyelig til å jobbe mer systematisk, være mer punktlig og ha høyere arbeidsmoral enn personer med lav skår (Myhrer et al., 1999, s. 9). Det er mulig at denne type personligheter også finner tid i arbeidshverdagen til å svare på undersøkelsen. Introverte personer er mer reservert overfor andre fremmede (Langvik & Martinsen, 2015, s. 112). Dermed er det mulig å anta at personer som med lave verdier på utadvendt, er overrepresentert i det generelle frafallet i frivillige undersøkelser med

personlige spørsmål. Det er imidlertid ikke funnet konkret forskning som bekrefter dette. Om introverte og mindre samvittighetsfulle ansatte er underrepresentert i svarprosenten er derfor umulig å konkludere, så lenge vi ikke vet hvor de som ikke har besvart befinner seg på denne skalaen.

3.2 Prosedyre og utfordringer ved denne

Da det finnes lite forskning og kunnskap omkring fenomenet som studeres i Norge, er det mulig å argumentere for at studien er eksplorerende i sin natur. Dette taler for en kvalitativ tilnærming. På en annen side omfatter studien mange enheter og kan derfor defineres som ekstensiv (Jacobsen, 2015, s. 65). Problemstillingen har en deskriptiv ordlyd. Deskriptive problemstillinger som tester teori og hypoteser, gjør kvantitativ tilnærming mest hensiktsmessig (Jacobsen, 2015, s. 80). Ut fra kapittel 2 synliggjøres det at problemstillingen vil bli besvart ved hjelp av den hypotetisk-deduktive metoden. I tillegg til å gi en beskrivelse av fenomenet som studeres, berører også studien forklaringer omkring de forskjellige sammenhengene. Det er viktig å understreke at studien bygger på en tverrsnittsundersøkelse og at det derfor er vanskelig å berøre kausalitet med høy sikkerhet. Indikasjonene belyser derfor i større grad korrelasjoner enn å være kausale og dette vil komme klart frem i studien. Dersom årsaksanalysene i studien skulle hatt høyere grad av sikkerhet, ville det heller vært hensiktsmessig med paneldesign, gjentatte tverrsnittsundersøkelser og/eller retro-/prospektive undersøkelser (Ringdal, 2007, s. 197-201). På grunn av studiens tidsbegrensing, i kombinasjon med at det ikke er gjort tilsvarende undersøkelser tidligere, har dette ikke vært mulig.

Utfordringer

Hensikten med studien er å belyse likheter og ulikheter i personlighetstrekk hos personellet i Forsvarets spesialstyrker. I dette ligger to åpenbare utfordringer: Personlighetstrekk og spesialstyrker. Personlighetstester kan indirekte si noe om enkeltpersoners helse og/eller indikere tegn på personlighetsforstyrrelser (Myhrer et al., 1999, s. 16, 19). Spesialstyrker er i sin natur et lite og lukket miljø og har særskilte skjermingsbehov sett opp imot konvensjonelle styrker (Hammersmark, 2011, s. 14). Det foreligger med andre ord strenge restriksjoner både for hvordan personlighetstester og spesialstyrker kan forskes på og studeres. På grunn av at studien er ugradert, har det kontinuerlig blitt gjennomført nøye og løpende vurderinger omkring prosedyren og informasjonen som er behandlet.

Innledningsvis ble det innhentet et initialt samtykke til studien hos FS ledelse. Derneft ble problemstilling utledet og operasjonalisert, samtidig som spørreundersøkelsen ble utformet. Studien ble i lys av personvernsopplysningsforskriften §7-27 vurdert som meldepliktig. Den ble derfor meldt til og godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk senter for forskningsdata AS (NSD) (NSD, 2018a). Vilråene fra NSD ble imøtekommet (NSD, 2018b). FS ledelse ble deretter tilsendt informasjonsskriv og spørreundersøkelsen i sin helhet, og endelig godkjennelse ble innhentet. Alle spørreundersøkelser som skal gjennomføres i Forsvaret er meldepliktige til forskningsnemda hos Forsvarets høgskole (FHS). Etter endelig godkjennelse var innhentet fra NSD og FS ledelse, ble derfor studien meldt til og godkjent av FHS (FHS, 2018).

Studien er erfaringsbasert og forfatteren har relativt lang fartstid ved FSK. Forfatterens forforståelse kan således kritiseres for mangel på objektivitet. Tidligere undersøkelser har vist at det eksisterer store forskjeller mellom FSK og MJK i hvordan man måler avdelingene opp imot hverandre. Personell i FSK tenderer i større grad til å mene at spesialjegere og marinejegere er av noenlunde samme kvalitet, og at avdelingene på sikt bør slås sammen (87 % er enig eller sterk enig i sammenslåing). Personell i MJK tenderer på den andre siden til å mene at marinejegere holder høyere kvalitet enn spesialjegere, samt at de i hovedsak er motstandere mot en fremtidig sammenslåing av avdelingene (81 % uenig eller sterkt uenig i sammenslåing) (Olsen & Thormodsen, 2014, s. 45, 50). At forfatteren kommer fra FSK kan derfor bety at hypotesene er farget ut ifra det førstnevnte standpunkt. Samtidig er det ikke sikkert at studien ville latt seg gjennomføre av en utenforstående, gitt spesialstyrkenes skjermingsbehov og tilbakeholdenhet ovenfor eksterne (Hammersmark, 2011, s. 14). Selv om helt objektiv samfunnsforskning er umulig, har forfatteren derfor forsøkt å gjøre valg som legger til rette for så mye objektivitet som mulig (Ringdal, 2007, s. 67). Kvantitativ tilnærming med nettbaserte spørreskjema øker objektiviteten og respondentens følelse av anonymitet, samtidig som den reduserer intervju-effekten (Jacobsen, 2015, s. 279). Delen av spørreskjemaet som måler personlighetstrekk, NMPI-80, er en validert test og utformingen av denne testen er således ikke blitt påvirket av forfatterens forforståelse. De demografiske variablene og utformingen av disse svaralternativene (både kontinuerlige og kategorivariabler) er i stor grad bygget på tidligere undersøkelser i FS (Olsen & Thormodsen, 2014, s. 93).

Surveyens kvalitet

Slik forrige kapittel utledet, har personlighetstrekk og surveyer lang historie i psykologien. NMPI-80 ble benyttet i studien av to årsaker. (1) Forsvaret eier selv rettighetene til testen, i motsetning til blant annet NEO-PI-R og 5PFMIL2.0. (2) 79 spørsmål tar kortere tid å besvare i forhold til 240 spørsmål. Ved utarbeidelse av undersøkelsen ble tidsbruken for både NMPI-80 og 5PFMIL2.0 målt, og forløp seg på 10-15 minutter på NMPI-80, sammenlignet med 30-45 minutter på 5PFMIL2.0. Spørreundersøkelser er en inngripen i de ansattes arbeidshverdag, og det var ønskelig å senke terskelen for å besvare den. Gitt at undersøkelsen var frivillig, var kortest mulig tidsbruk, og derav lavere terskel, en åpenbar fordel for å øke antall besvarelser. En ekstensiv studie vektlegger et høyt antall respondenter. Pragmatiske vurderinger tilsa derfor at flest mulig respondenter var viktigere enn en mest mulig grundig undersøkelse. Dette medfører at underfaktorer/fasetter ikke er målt, noe NEO-PI-R og 5PFMIL2.0 gjør.

Siden det var viktig å redusere tidsbruken og var det også viktig å senke terskelen for å besvare undersøkelsen. Det ble derfor ikke gjort noen eksplisitt begrepsavklaring for hva som legges i ord som for eksempel «deploying» eller «OR» og «OF». Dette kan ha medført en usikkerhet hos respondentene. En deploying kan bety så mangt. Deploying betyr ifra gammelt av å omgruppere militære avdelinger fra kolonne til linje: Utgruppere til strid (Språkrådet, 2018). I moderne tid har dette begrepet imidlertid befestet seg som en definisjon for deltakelse i en internasjonal operasjon. Dette er også tilfellet i Forsvaret generelt og FS spesielt (Forsvaret, 2016). En deploying kan imidlertid vare fra noen få uker til over ett år. Antall deployinger svarer derfor ikke på lengden respondenten har tilbrakt i internasjonale operasjoner, men hvor mange ganger vedkommende har deltatt.

Om man er offiser eller spesialistbefal i Forsvaret er ferske begreper etter innføringen av den nye militære ordningen av 2016 (Forsvaret, 2015). Det som i utgangspunktet skiller de to karrierestigene er om man har krigsskole eller ei. Det er mulig å konvertere begge veier, men dette er i utgangspunktet unntaket og ikke regelen. Til tross for at ordningen formelt sett er relativt ny, har spesialstyrkene i 15-20 år benyttet denne praksisen og personellet har hatt en intuitiv forståelse for de to karrierestigene og ansvarsområdene (Forsvaret, 2017).

3.3 Materiale

Spørsmålene fra NMPI-80 er presentert som påstander, hvor respondentene må ta stilling til disse på en 7-delt skala, der 1=helt uenig og 7=helt enig. Hver påstand hører til ett

personlighetstrekk, men rekkefølgen er i undersøkelsen vilkårlig. En respondents skår blir så regnet ut ved at enkelte spørsmål først blir reversert. For eksempel blir skår fra påstanden «jeg er ofte nervøs» reversert slik at en høyere verdi gir en høyere grad av følelsesmessig stabil. Deretter samles alle skårene for hvert personlighetstrekk, hvor det blir regnet ut et gjennomsnitt for hvert personlighetstrekk. Det er ikke utviklet normer til NMPI-80 i skrivende stund, slik at det er kun råskåren som brukes i studien. Alt dette gjøres ved hjelp av en syntaks i analyseprogrammet.

Koblingsnøkkelen som knyttet respondentenes epostadresse opp imot spørreskjemaet, er oppbevart lokalt på gradert nettverk hos Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) på Kjeller. Denne blir destruert ved prosjektslutt i henhold til NSDs retningslinjer (NSD, 2018b, s. 4).

I den hensikt å øke graden av anonymitet hos respondentene, ble alle spørsmål som inneholder kontinuerlige variabler blitt presentert med rangordnede svaralternativ på ordinalnivå (Jacobsen, 2015, s. 258). Dette er i utgangspunktet ikke å anbefale, da det anbefales at all datainnsamling som kan være metrisk, bør være metrisk. Deretter kan variablene rangordnes etter innsamling (Jacobsen, 2015, s. 264). Økt grad av anonymitet er likevel en forutsetning for både NSD og for å øke svarprosenten i et miljø som er relativt skjermet i utgangspunktet. Det ble derfor gjort en bevisst vurdering om å ha rangordnede svaralternativ, selv om dette reduserer oppløseligheten på enkelte analyser (Jacobsen, 2015, s. 264).

Slik det fremkommer av tabell 3 under, var spørreundersøkelsen bygget opp med svaralternativ på skalannivå for de avhengige variablene (personlighetstrekk; NMPI-80), på ordinalnivå for uavhengige/kontinuerlige variabler og på nominalnivå for uavhengige/kategoriske variabler:

Tabell 3: Oversikt over alle variablene i oppgaven

Avhengige variabler

Personlighetstrekk	
1	Utadvendt (skala 1-7)
2	Omgjengelig (skala 1-7)
3	Samvittighetsfull (skala 1-7)
4	Følelsesmessig stabil (skala 1-7)
5	Åpen for opplevelser (skala 1-7)

For utfyllende beskrivelse av personlighetstrekkene, se kap 2.3

Uavhengige variabler (demografi)

Kontinuerlige variabler		
6	Alder (ordinal 1-3)	< 30 år, 30 - 40 år, 40 år <
7	År i Forsvaret (ordinal 1-4)	0-4 år, 5-8 år, 9-16 år, 16 år <
8	Antall deployeringer (ordinal 1-4)	0, 1-5, 6-10, 10 <
Kategorivariabler		
9	Avdeling nå (nominal 1-3)	FSST, FSK, MJK
10	Karrierestige (nominal 1-3)	OR, OF, sivil
11	Bakgrunn (nominal (1-3)	Spesialjeger, marinejeger, støtte

Studiens sekundærdata er hentet fra valideringsstudien til NMPI-80, og valideringsstudien til den norske versjonen av NEO-PI-R (Antonsen, 2016; Martinsen, Nordvik & Østbø, 2011; Myhrer et al., 1999). Valideringsstudien til NMPI-80 bestod av 915 kandidater på Felles opptak og seleksjon til befalsskolene i 2016 (FOSBS16), som alle gjennomførte både NEO-PI-R og NMPI-80 (Antonsen, 2016, s. 14). Forholdstallet mellom disse to testene er brukt til å omkode det norske befolkningsgjennomsnittet av NEO-PI-R til verdier som reflekterer deres skår NMPI-80. Dette muliggjør at FS kan sammenlignes med det norske befolkningsgjennomsnittet.

Verdiene i personlighetstrekk hos Martinsen et al. (2011) og Martinsen og Glasøs (2014) studier av NEO-PI-R er kumulative og ikke gjennomsnittlige, hvorav maksimal verdi på hvert personlighetstrekk er 240. Det er imidlertid 48 spørsmål for hvert personlighetstrekk (til sammen 240 spørsmål). De kumulative verdiene er derfor dividert med en konstant på 48 for å kunne regne ut gjennomsnittet. Før dette er gjort, ble personlighetstrekket nevrotisme reversert til følelsesmessig stabil (240-X). Disse grepene gjorde at tallene ble på samme skala som Antonsen (2016) brukte i sin valideringsstudie av NMPI-80 i FOSBS16. Eksempelvis ble verdien 118,96 fra Martinsen regnet om til en snittverdi på 2,48 som gjenspeilet Antonsens

verdier ($118,96/48 \approx 2,48$). Forholdstallene fra FOSBS16 (M og SD) som dannet grunnlaget for omregningen av Martinsen et al. (2011) og Martinsen og Glasøs (2014) verdier er som følger:

Tabell 4: Forholdstall mellom NEO-PI-R og NMPI-80 fra FOSBS16

Forholdstall	Utadvendt	Omgjengelig	Samvittighetsfull	Følelsesmessig stabil	Åpen for opplevelser
M	1.91	2.21	1.95	1.42	2.08
SD	2.11	1.86	1.82	2.05	1.90

Dette vil si at når Martinsen et al. (2011) oppgir en kumulativ verdi på utadvendt som er 118,96, blir denne først regnet om til snittverdien 2,48. Deretter blir den multiplisert med forholdstallet 1,91, i den hensikt å gjøre tallet om til en sammenlignbar NMPI-80 verdi. Dette blir 4,74 i dette konkrete eksempelet ($2,48 * 1,91 \approx 4,74$). Oppsummert gir dette følgende ligninger, hvor x = NMPI-80 verdi, y = NEO-PI-R verdi og z = Forholdstall fra tabell 4:

$$\text{Følelsesmessig stabil: } x = \frac{(240-y)z}{48}$$

$$\text{Øvrige faktorer: } x = \frac{yz}{48}$$

Disse formlene er benyttet for sammenligningsgrunnlaget i hypotese 1.1 (FS, Forsvaret og Norge).

3.4 Statistiske analyser

Alle 194 besvarelser var fullstendige på spørsmålene tilknyttet NMPI-80. IBM Statistical Package for the Social Sciences versjon 25 (SPSS) er benyttet som analyseprogram for det innsamlede datamaterialet. Noen respondenter hadde ikke krysset av på alle demografiske variablene: Det manglet ni svar på antall år i Forsvaret, to svar på avdeling nå, ett svar på kjønn, ett svar på karrierestige og ett svar på bakgrunn. Årsakene til manglende svar er ikke undersøkt på en systematisk måte, men det er rimelig å anta at det kan skyldes ønske om økt anonymitet, mangel på tid, lite passende svaralternativ eller slurv. I analysene der demografiske variabler legges til grunn, er kun respondenter som har komplett besvarelse av alle de berørte demografiske variablene inkludert. I analyser som omfatter FS i sin helhet (sammenlignet med andre grupper), er samtlige 194 besvarelser inkludert. Dette er gjort ved at SPSS ekskluderer caser parvis (exclude cases pairwise). Med andre ord så ekskluderer SPSS kun besvarelser der verdier mangler i den spesifikke analysen, men inkluderer besvarelsene andre analyser der de nødvendige verdiene er fylt ut (Pallant, 2010).

Deskriptiv statistikk

Innledningsvis i kapittel 4 vil det legges frem deskriptiv statistikk i form av en korrelasjonsmatrise som beskriver sammenhengen mellom alle variablene. Svak korrelasjon forekommer når Pearsons r er 0,1-0,29. Middels korrelasjon når r er 0,3-0,49 og sterk korrelasjon med en r mellom 0,5-1,0 (Cohen, 1988, s. 79-81; Pallant, 2010, s. 134). Korrelasjon er et snevrere begrep enn sammenheng, beskriver forhold mellom kontinuerlige variabler på ordinal eller intervallnivå (Ringdal, 2007, s. 288). På en annen side mener Pallant (2010) at korrelasjon også kan brukes mellom kategoriske variabler og kontinuerlige variabler. Dette er imidlertid kun formålstjenlig når de kategoriske variablene har kun to kategorier (Pallant, 2010, s. 128). I studiens tilfelle er dette kategorivariabel 10 (Karrierestige). Sivile som hverken er OR eller OF har også fått mulighet til å besvare undersøkelsen, men dette antallet er så lavt at det reelt sett ikke har noen innvirkning på resultatet. Kategorivariabel 9 (Avdeling nå) og 11 (Bakgrunn) har flere enn to svaralternativ og er kun tatt med i matrisen for visualiseringens del. Korrelasjonsmatrisen gir et innledende bilde på sammenhengen mellom studiens variabler og danner grunnlaget for påfølgende tester og analyser. Undersøkelser av likheter og forskjeller mellom kjønn faller utenfor oppgavens problemstilling. Det finnes ikke kvinnelige operatører i FS. Kjønn ble likevel inkludert i spørreundersøkelsen, i den hensikt å kunne ekskludere kvinner fra sammenligningsgrunnlaget opp imot operatører ved behov.

T-tester

T-testene som presenteres gjenspeiler hypotesene og undersøker om gjennomsnittsverdiene i personlighetstrekk mellom to grupper er signifikant forskjellige. Signifikansnivået, p -verdi, er valgt til 0,05. Dette vil si at den statistiske sannsynligheten for at resultatet skyldes tilfeldigheter er på 5%. Dersom det er mindre enn 5% sannsynlighet for dette ($p < 0,05$), gis det grunnlag for å si at det er en signifikant forskjell mellom gruppene. Dette vil si at nullhypotesen (ingen forskjell) forkastes (Ringdal, 2007, s. 292). Det er ikke vanlig å ha et høyere signifikansnivå enn 0,05, selv om unntak kan gjøres ved eksplorerende studier (Cohen, 1992, s. 99).

Konfidensintervallet (KI) på 95% beskriver at det er 95% sannsynlighet for at den sanne verdien ligger innenfor den indikerte øvre og nedre verdi (Ringdal, 2007, s. 295). Cohens d sier noe om effektstørrelse; i hvilken grad et fenomen eksisterer (Cohen, 1988). Cohen (1992) sier at dersom det testes hvorvidt to grupper er like (null-hypotese), er effektstørrelser over

0,2 svak effekt, over 0,5 medium effekt og over 0,8 sterk effekt (Cohen, 1992, s. 99). Cohens d ble regnet ut manuelt, da det benyttede analyseprogram ikke har denne funksjonaliteten. Avslutningsvis er alle p-verdiene fra t-testen sammenfattet i en tabell 13, som oppsummerer de signifikante og ikke-signifikante forskjellene. Det ble ved fire enkelttilfeller oppdaget at signifikansnivået for Levenes test var lavere enn 0,05, noe som betyr at variansen mellom de to gruppene som sammenlignes ikke er den samme (Pallant, 2010, s. 242). Det ble i disse tilfellene valgt alternative t-verdier, p-verdier og KI, som SPSS regnet ut automatisk. I praksis var det svært liten differanse mellom de opprinnelige verdiene og de alternative verdiene, og forskjellen hadde ingen betydning for analysen.

ANOVA

Variansanalysen (Analysis of variance – ANOVA) er presentert etter t-testene. ANOVA kommer til sin rett når en uavhengig variabel (alder), delt inn i flere grupper (de forskjellige aldersgruppene), skal sammenlignes opp imot en avhengig variabel (personlighetstrekk) (Pallant, 2010, s. 250). Dette er sentrale sammenhenger og sammenligninger som gjøres i forbindelse med hypotese 4.1 og 4.2, og undersøker forholdet mellom alder og forskjeller i personlighetstrekk. I ANOVA benyttes eta opphøyd i andre (eta squared) som effektstørrelse. I følge Cohen (1988) er eta squared på 0,01 regnet som liten effekt 0,06 som middels effekt og 0,14 som stor effekt (Cohen, 1988, s. 284-287).

Regresjonsanalyser

Forskningsspørsmål 4 omhandler sammenhenger mellom alder og erfaring på den ene siden, og personlighetstrekkene til personellet i FS på den andre siden. Det er forventet forskjeller mellom aldersgruppene, men det vil ikke være mulig å besvare hele forskningsspørsmålet 4 ved å kun beskrive forskjellene. Det er mulig at personlighetstrekk ikke bare varierer med alder, men også med erfaring. Dette besvares ikke ved å regelrett beskrive korrelasjonen mellom alder, erfaring og personlighetstrekk ut ifra korrelasjonsmatrisen. Her er det nødvendig å gjennomføre en regresjon som korrigerer for andre kontinuerlige variabler som påvirker de avhengige variablene. (Pallant, 2010, s. 149; Ringdal, 2007, s. 407) Multippel hierarkisk regresjon benyttes for å indikere hvor mye hver av de kontinuerlige variablene (prediktorer, x-variabler) samvarierer med personlighetstrekk (y-variabler), korrigert for andre prediktorer (Pallant, 2010). Gitt at surveyen er et øyeblikksbilde av situasjonen, er det likevel vanskelig å kunne si noe om kausale forhold. Hadde studien undersøkt endring i

personlighetstrekk ved økt alder og erfaring, burde det samme utvalget av respondenter vært undersøkt to eller flere ganger.

Studien legger til grunn to prediktorer som undersøkes stegvis; alder og antall deployeringer. Den kontinuerlige variabelen antall år i forsvaret, som også kan si noe om erfaring, hadde en bivariat korrelasjon med alder på ,76 og ble derfor utelatt ifra analysen. I hypotese 4.3 legges prediktorene antall deployeringer i steg 1. Deretter legges prediktoren alder inn i steg 2. I hypotese 4.4 legges alder inn i steg 1, og antall deployeringer inn i steg 2. For begge steg regnes den multiple korrelasjonskoeffisienten (R^2) ut. R^2 sier noe om forklaringsprosenten til prediktorene som er inkludert i hvert steg, korrigert for andre prediktorer (Pallant, 2010). Dersom R^2 for eksempel er 0,5, vil det betyr at 50% av variasjonen i personlighetstrekk i statistisk forstand kan forklares av den respektive prediktor (Ringdal, 2007, s. 399). Den standardiserte regresjonskoeffisienten, også omtalt som beta-koeffisienten, β , må sees i sammenheng med regresjonskoeffisienten for de andre prediktorene. Helt isolert har verdien på β lite mening. Den med høyest verdi (sett bort ifra om fortegnet er negativt) gjør den sterkeste påvirkningen på den avhengige variabelen (Pallant, 2010, s. 161; Ringdal, 2007, s. 401). Fortegnet til β sier noe om påvirkningen på den avhengige variabelen er i positiv eller negativ retning. På denne måten er det mulig å analysere den isolerte betydningen som en prediktor har på personlighetstrekk (Pallant, 2010; Ringdal, 2007).

4 Resultater og analyse

I dette kapitlet vil resultatene fra undersøkelsen bli presentert og analysert. Innledningsvis vil det bli presentert deskriptiv statistikk og korrelasjonsanalyse over undersøkelsens variabler. Deretter vil t-tester knyttet til forskningsspørsmål 1-3 bli presentert og analysert. Data knyttet til forskningsspørsmål 4 vil bli presentert ved hjelp av ANOVA og regresjonsanalyser.

4.1 Korrelasjonsmatrise og deskriptiv statistikk

Det er utarbeidet en korrelasjonsmatrise over studiens variabler. Tabell 5 synliggjør i hvilken grad studiens variabler korrelerer med hverandre:

Tabell 5: Korrelasjonsmatrise med studiens variabler

	N	M	SD	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Personlighetstrekk															
1 Utadvendt	194	4.68	.84	.88	-										
2 Omgjengelig	194	5.34	.73	.89	.53**	-									
3 Samvittighetsfull	194	5.64	.70	.85	.24**	.25**	-								
4 Følelsesmessig stabil	194	5.43	.76	.86	.27**	.19**	.39**	-							
5 Åpen for opplevelser	194	4.85	.58	.75	.44**	.39**	.11	.21**	-						
Kontinuerlige variabler															
6 Alder	194	2.13	.74		.16*	.00	-.12	.22**	.11	-					
7 År i Forsvaret	185	3.24	.92		.09	-.02	-.13	.19*	.03	.76**	-				
8 Antall deployeringer	193	2.15	.61		.07	-.14	-.12	.19**	.03	.38**	.57**	-			
Kategorivariabler															
9 Avdeling nå	192	2.07	.65		-.05	-.05	-.05	-.12	-.03	-.35**	-.32**	-.15*	-		
10 Karrierestige	193	1.50	.53		.18*	.10	.07	.07	.08	.34**	.34**	.02	-.32**	-	
11 Bakgrunn	193	2.36	.85		.08	.07	-.03	-.11	-.01	.06	.02	-.16*	.01	.18*	-

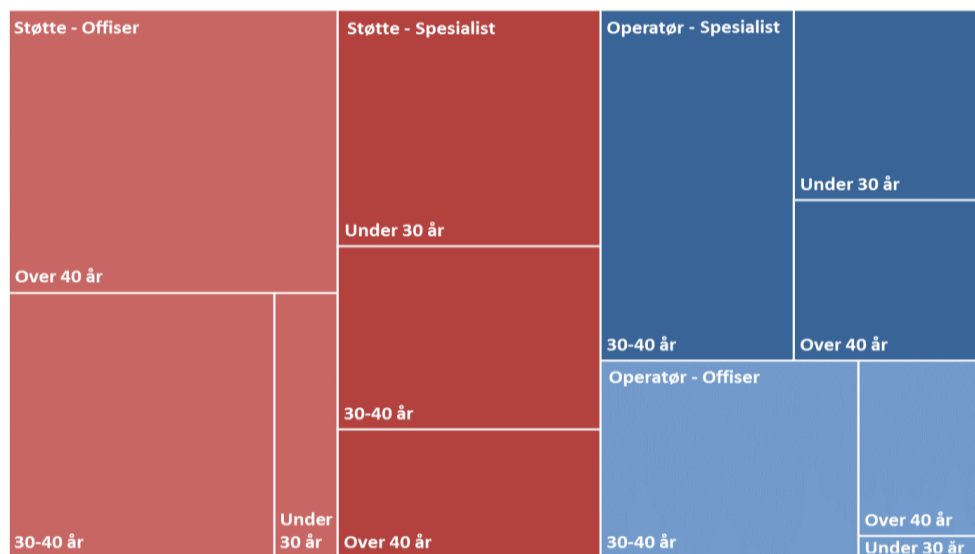
Note. *p < .05, **p < .01 (to-halet).

I likhet med Antonsen (2016) har alle personlighetstrekkene i undersøkelsen en indre konsistens som indikerer at reliabiliteten er tilfredsstillende. Indre konsistens er en matematisk utregning av om resultatene er til å stole på. Tilfredsstillende reliabilitet forekommer når Cronbachs alfa (α) er over 0,7 (Pallant, 2010, s. 97; Ringdal, 2007, s. 168, 358). Faktor 5 Åpen for opplevelser er den med lavest reliabilitet, men fortsatt tilfredsstillende ($\alpha = 0,75$). I motsetning til valideringsstudien for NMPI-80 har det ikke blitt slettet noen spørsmål før utregningen av α , noe som kan forklare at undersøkelsen har mellom 0,01 - 0,06 lavere α enn valideringsstudien, selv om også faktor 5 skåret lavest også her (Antonsen, 2016, s. 19).

Korrelasjonen mellom personlighetstrekk (avhengig variabel) og de kontinuerlige variablene (uavhengig) er aldri høyere enn svak. Ut ifra korrelasjonstabellen er det mulig å se at faktor 1 *utadvendt* korrelerer svakt positivt, dog signifikant ($p < 0,05$) med alder og karrierestige (OR = 1, OF = 2, Sivil = 3). Faktor 2 *omgjengelig* har ingen signifikante korrelasjoner, men korrelerer svakt negativt med antall deployeringer. Videre korrelerer omgjengelig svakt positivt med karrierestige. Faktor 3 *samvittighetsfull* korrelerer svakt negativt, men ikke signifikant med alder, år i Forsvaret og antall deployeringer. Faktor 4 *følelsesmessig stabil* korrelerer positivt svakt og signifikant ($p < 0,01$) med alder og antall deployeringer. Dette

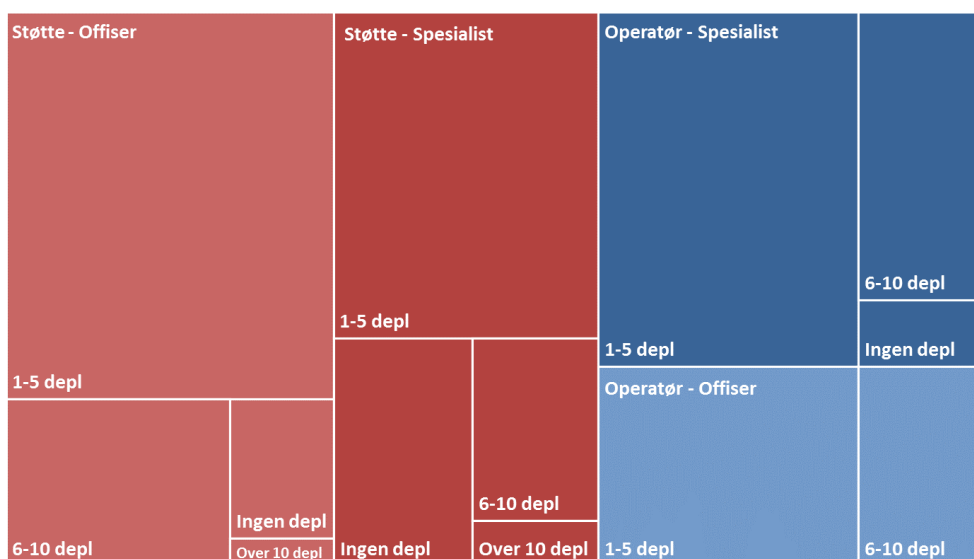
gjelder også med år i Forsvaret, men her er $p < 0,05$. Faktor 5 *åpen for opplevelser* har ingen signifikante korrelasjoner, men korrelerer svakt positivt med alder.

Studien vil senere se nærmere på hvordan fordelingen av de forskjellige kategoriene, aldersgruppene og erfaringsgrunnlaget kan ha en sammenheng med resultatene i studien. I denne anledning er det hensiktsmessig med en visualisering av denne fordelingen (se figur 4-6). Arealet i rektanglene gjenspeiler det relative forholdet mellom antall respondenter i studien:



Figur 4: Fordeling av bakgrunn, karrierestige og aldersgruppe i studien

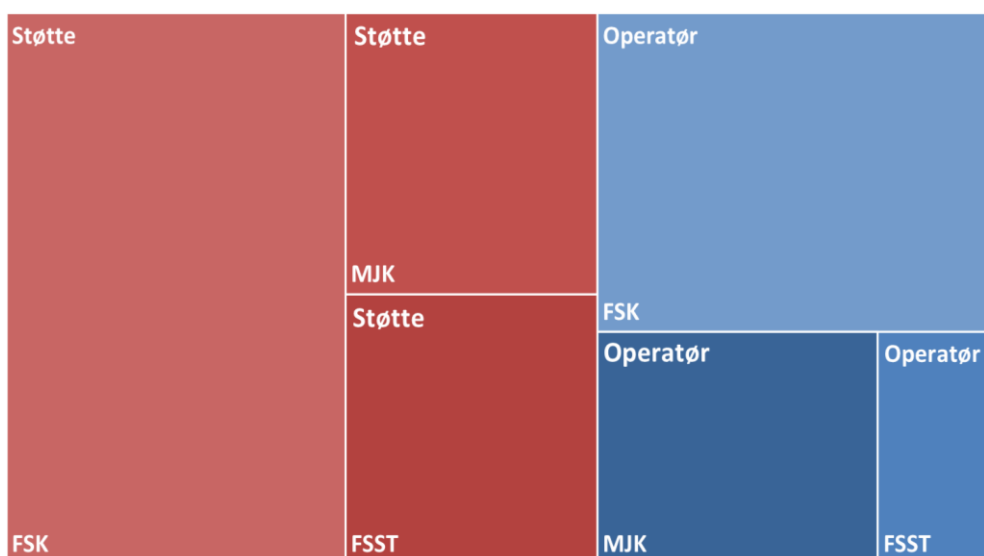
Blant støttepersonell er majoriteten av offiserene over 40 år, mens majoriteten av spesialistbefalet er under 30 år. For hele figur 4 generelt og operatørene spesielt er majoriteten av begge kategoriene i aldersgruppen 30-40 år, selv om det er en tendens mot at det finnes flere yngre spesialistbefal enn offiserer. Det finnes svært få offiserer under 30 år. Slik det kommer frem av figur 5, samt korrelasjonsmatrisen (tabell 5) indikeres det ingen samvariasjon mellom karrierestige og antall deployeringer:



Figur 5: Fordeling av bakgrunn, karrierestige og antall deployeringer i studien

Blant alle kategoriene har majoriteten 1-5 deployeringer. Dette støttes av korrelasjonsmatrisen (tabell 5), som indikerer en korrelasjon på 0,02 (ubetydelig) mellom karrierestige og antall deployeringer. Tatt i betraktning at spesialistbefalet er yngre enn offiseren, men at det ikke er store forskjeller på antall deployeringer, kan dette likevel indikere at spesialistbefalet har hyppigere deployeringer og/eller er yngre ved de samme deployeringene.

Mellom FSST, FSK og MJK er det ulik fordeling i antall respondenter. Dette synliggjøres under ved figur 6:



Figur 6: Fordeling av bakgrunn og avdeling i studien

Det kommer frem av figur 6 at FSK har flest respondenter. Samtidig har MJK den relativt største andelen operatører sammenlignet med MJKs andel støttepersonell. FSST utgjør den minste gruppen respondenter og her er også operatørene relativt sett lavest representert.

Hypotese 1.1: FS personell generelt har høyere verdier på alle fem faktorer enn Forsvarspersonell generelt og den norske befolkning

Ved hjelp av forholdstallene i valideringsstudien til NMPI-80, er det regnet ut gjennomsnittsverdier (M) og standardavvik (SD) for den norske befolkningen og personell i Forsvaret. Grunnlagstallene det norske gjennomsnittet (n=3447 og 1744) er hentet hos Martinsen et al. (2011) (Martinsen et al., 2011, s. 65). Tallene på norske mannlige offiserer og befalselever (N=51 og 600) er hentet ifra Martinsen og Glasø (2014) (Martinsen & Glasø, 2014, s. 31). Fordelingen er synliggjort i tabell 6:

Tabell 6: Utreget M og SD for den norske populasjonen og Forsvaret

	N	Utadvendt		Omgjengelig		Samvittighetsfull		Følelsesmessig stabil		Åpen for opplevelser	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Norsk gjennomsnitt	3447	4.74	.89	5.63	.62	4.67	.74	4.63	1.09	5.15	.78
Norsk mannlige gjennomsnitt	1744	4.75	.89	5.47	.63	4.73	.78	4.85	1.05	5.02	.79
Norske mannlige offiserer	51	5.00	-	5.15	-	4.63	-	4.92	-	4.75	-
Befalselever gjennomsnitt	600	5.15	-	5.48	-	5.04	-	5.05	-	4.68	-
FS (denne studien)	194	4.68	.84	5.34	.73	5.64	.70	5.43	.76	4.85	.58

Tallene ifra 2011 er gjort i forskningsøyemed (Martinsen et al., 2011, s. 69). Tallene fra befalskoleopptaket er gjort i seleksjonsøyemed (Martinsen & Glasø, 2014, s. 31). Det er uvisst hvilken tjenestebakgrunn de mannlige offiserene har, og i hvilken situasjon personlighetstestene har blitt utført. Dette er en svakhet som gjør det vanskelig å bruke verdiene som Forsvarsgjennomsnitt og sammenligne med FS. Martinsen og Glasø (2014) mener at de mannlige offiserenes lave verdier på samvittighetsfull ikke nødvendigvis er representativt for Forsvaret forøvrig, fordi de ikke bekrefter funnene hos Judge (2002) (Judge, Bono, Ilies, Gerhardt & Murphy, 2002, s. 773). De mener at de lave verdiene heller er et resultat av uheldige seleksjonsprosesser (Martinsen & Glasø, 2014, s. 31; 2015, s. 324). Utvalget fra 2014 sin karakter (gjennomført ved seleksjon og uvisst bakgrunn for offiserene) gjør derfor at tallene er tentative. Dette, sammen med at det ikke er oppgitt noe standardavvik, medfører at det ikke er mulig å signifikant teste tallene fra 2014.

Tabell 6 indikerer at FS er betraktelig mer følelsesmessig stabil og samvittighetsfull sett opp imot de andre kategoriene. Tabellen indikerer videre at FS er mindre åpen for opplevelser enn gjennomsnittet til den norske og den mannlige befolkningen, men mer åpen for opplevelser i forhold til gjennomsnittet hos befalsskoleaspirantene og de mannlige offiserene. De mannlige offiserene er den eneste kategorien som er mindre omgjengelig enn FS. Når det gjelder personlighetstrekket utadvendt, er FS den kategorien som har den laveste verdien. Signifikantesting mellom FS sitt snitt og norsk befolkningsgjennomsnitt indikerer at FS er signifikant mer følelsesmessig stabil og samvittighetsfull enn det norske befolkningsgjennomsnittet ($p < 0,0001$). Det samme gjelder i motsatt retning for omgjengelig og åpen for opplevelser ($p < 0,0001$). På personlighetstrekket utadvendt finnes det ingen signifikant forskjell. Den samme tendensen for alle personlighetstrekk oppnås når FS sammenlignes med det norske mannlige befolkningsgjennomsnittet. For personlighetstrekkene omgjengelig og åpen for opplevelser er det imidlertid litt mindre signifikansnivå ($p < 0,01$). Den overnevnte signifikanttestingen ble gjort av GraphPad, hvor det er mulig å gjøre t-tester ved å kun oppgi N, SD og M (GraphPad, 2018). Derfor oppgis ikke eksakt p-verdi. Hypotese 1.1 beholdes likevel for personlighetstrekkene følelsesmessig stabil og samvittighetsfull, men forkastes for de resterende personlighetstrekkene.

4.2 T-tester

Hypotese 1.2: Operatører spesielt har høyere verdier på alle fem faktorer enn resten av FS

T-testen mellom operatører og støttepersonell i FS generelt viser at det er ikke er noen signifikant forskjell, selv om valgt signifikansnivå er på 5%. Dette gjenspeiles i tabell 7 under:

Tabell 7: T-test for FS generelt, mellom operatør og støttepersonell

Demografi Faktor	Operatør		Støtte		t	p	95 % KI		Cohens d
	M	SD	M	SD			Nedre	Øvre	
1 Utadvendt	4.61	.85	4.72	.84	.87	.38	-.14	.35	.06
2 Omgjengelig	5.26	.68	5.40	.76	1.29	.20	-.07	.35	.09
3 Samvittighetsfull	5.65	.72	5.63	.70	-.25	.80	-.23	.18	-.02
4 Følelsesmessig stabil	5.54	.78	5.37	.74	-1.52	.13	-.39	.05	-.10
5 Åpen for opplevelser	4.87	.50	4.85	.63	-.22	.82	-.18	.14	-.01

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$. Cohens d .2= liten effekt; .5= moderat effekt; .8 = stor effekt

Operatører har dog gjennomsnittlig lavere skår på faktor 1 utadvendt og 2 omgjengelig, samt høyere gjennomsnitt på faktor 3-5. Ingen t-verdier overstiger tallmessig størrelse 2, noe som tyder på at det ikke eksisterer noen forskjell mellom kategoriene (Jacobsen, 2015, s. 372). Dette støttes av at Cohens d effektstørrelse er nær 0. Standardavviket blant operatører er heller ikke generelt lavere enn blant støttepersonell. Studien finner ingen forskjell mellom operatør og støtte generelt i FS. Hypotese 1.2 om at operatører har høyere verdier på alle personlighetstrekk enn resten av FS forkastes.

Hypotese 2.1: FS personell har ulike personlighetstrekk på tvers av karrierestige

I den hensikt å kunne teste hypotesene tilhørende forskningsspørsmål 2, om det er noen forskjeller mellom spesialistbefal og offiserer, ble det også gjennomført t-tester mellom disse gruppene. Tabell 8 er mellom alle spesialistbefal og alle offiserer i FS:

Tabell 8: T-test for FS generelt, mellom offiserskorpset og spesialistkorpset

Demografi Faktor	OF		OR		t	p	95 % KI		Cohens d
	M	SD	M	SD			Nedre	Øvre	
1 Utadvendt	4.92	.83	4.49	.80	-3.57	.00***	-.66	-.19	-.09
2 Omgjengelig	5.44	.76	5.26	.71	-1.69	.09	-.39	.03	-.04
3 Samvittighetsfull	5.69	.65	5.59	.75	-0.99	.32	-.30	.10	-.03
4 Følelsesmessig stabil	5.48	.73	5.38	.80	-0.93	.35	-.32	.12	-.02
5 Åpen for opplevelser	4.93	.62	4.80	.54	-1.54	.12	-.30	.04	-.04

*p<.05; **p<.01; ***p<.001. Cohens d .2= liten effekt; .5= moderat effekt; .8 = stor effekt

T-testen for FS generelt viser en forskjell mellom offiserer og spesialistbefal på faktor 1 utadvendt, hvor offiseren er signifikant ($p < 0,001$) mer utadvendt enn spesialistbefalet. Her er t-verdien på -3,57, noe som tyder på at det eksisterer en forskjell. Cohens d er imidlertid nærmere 0 på alle fem faktorer. At offiseren er signifikant mer utadvendt enn spesialistbefalet støttes av tidligere forskning (Braun et al., 1994). Den samme testen ble også gjort mellom offiserer og spesialistbefal i støttepersonellet (tabell 9):

Tabell 9: T-test for støttepersonell, mellom offiserskorpset og spesialistkorpset

Demografi Faktor	OR		OF		t	p	95 % KI		Cohens d
	M	SD	M	SD			Nedre	Øvre	
1 Utadvendt	4.51	.80	4.92	.84	-2.65	.01**	-.71	-.10	.16
2 Omgjengelig	5.25	.75	5.52	.76	-1.92	.06	-.55	.01	.11
3 Samvittighetsfull	5.49	.69	5.72	.69	-1.76	.08	-.49	.03	.10
4 Følelsesmessig stabil	5.17	.76	5.52	.71	-2.55	.01*	-.62	-.08	.15
5 Åpen for opplevelser	4.83	.64	4.88	.63	-0.43	.67	-.29	.18	.03

*p<.05; **p<.01; ***p<.001. Cohens d .2= liten effekt; .5= moderat effekt; .8 = stor effekt

Støttepersonell har en intern signifikant forskjell mellom offiserer spesialistbefal på faktoren utadvendt ($p < 0,01$), samt følelsesmessig stabil ($p < 0,05$). Begge har en t-verdi over tallmessig størrelse 2,0. Omgjengelig og samvittighetsfull er rett over signifikansnivået ($p = 0,06$ og $0,08$), og har en t-verdi som er tett opp til 2,0 ($t = 1,92$ og $1,76$). Testen indikerer at offiseren er signifikant mer utadvendt og følelsesmessig stabil, samt delvis mer omgjengelig og samvittighetsfull, enn spesialistbefalet. Hypotese 2.1, det er en forskjell i personlighetstrekk generelt og på støttenivå, beholdes.

Hypotese 2.2: Operatører har ulike personlighetstrekk på tvers av karrierestige

For å kunne teste hypotese 2.2 og 2.3, om det er en forskjell mellom offiserer og spesialistbefal på operatørnivå, samt at denne forskjellen eventuelt er mindre enn forskjellen hos støttepersonellet, ble det gjennomført en t-test på operatørnivå (tabell 10):

Tabell 10: T-test for operatører, mellom offiserskorpset og spesialistkorpset

Demografi Faktor	OF		OR		t	p	95 % KI		Cohens d
	M	SD	M	SD			Nedre	Øvre	
1 Utadvendt	4.91	.83	4.47	.82	-2.20	.03*	-.83	-.04	-.27
2 Omgjengelig	5.25	.72	5.27	.68	.15	.88	-.31	.36	.02
3 Samvittighetsfull	5.62	.53	5.70	.81	.48	.63	-.23	.38	.05
4 Følelsesmessig stabil	5.40	.79	5.60	.78	1.07	.29	-.18	.58	.13
5 Åpen for opplevelser	5.05	.59	4.77	.42	-2.20	.03*	-.54	-.02	-.30

*p<.05; **p<.01; ***p<.001. Cohens d .2= liten effekt; .5= moderat effekt; .8 = stor effekt

Operatører har også signifikante forskjeller på faktoren utadvendt ($p = 0,03$), men har i tillegg signifikant forskjell på åpen for opplevelser ($p = 0,02$). Ingen andre faktorer er i nærheten av det samme signifikansnivået. For begge de nevnte faktorene er Cohens d over 0,2 og t-verdien over 2,0. Hypotese 2.2 om at det er en forskjell mellom OR og OF også på operatørnivå beholdes.

Hypotese 2.3: Det er større forskjeller i personlighetstrekk på tvers av karrierestige hos støttepersonellet, enn hva det er hos operatørene

Tallene knyttet opp imot hypotese 2.1 og 2.2 viser at det er signifikante forskjeller mellom spesialistbefal og offiserer både blant operatører og støttepersonell på personlighetstrekket utadvendt. Støttepersonell har også signifikante forskjeller mellom spesialistbefal og offiserer på følelsesmessig stabil, og nesten signifikante forskjeller på omgjengelig og samvittighetsfull. Operatører har signifikant forskjell mellom spesialistbefal og offiserer på utadvendt og åpen for opplevelser. Effektstørrelsen på forskjellene hos støttepersonell er høyere enn hos operatørene på faktor 2-4. Faktor 1 og 5 utadvendt og åpen for opplevelser har en høyere effektstørrelse hos operatørene. De sistnevnte to faktorene er de eneste med en effektstørrelse over grenseverdien for svak effekt ($d > 0,2$). For personlighetstrekkene utadvendt og åpen for opplevelser indikeres det derfor større forskjell blant operatører enn blant støttepersonell. Hypotese 2.3, om at det er større forskjeller i personlighetstrekk på tvers av karrierestige hos støttepersonellet, enn hva det er hos operatørene, forkastes.

Samlet sett tenderer offiserskorpset til å være betraktelig mer *utadvendt* enn spesialistkorpset, både for støttepersonell og operatører. Offiserene i støttepersonellet indikeres som mer *følelsesmessig stabil* enn spesialistbefalet. Offiserene som er operatører indikeres som mer *åpen for opplevelser* enn spesialistbefalet som er operatører.

Hypotese 3.1: Operatører har de samme personlighetstrekkene på tvers av avdeling

Når operatørene i MJK og FSK sammenlignes, indikeres det at operatører i MJK er litt mer utadvendt enn operatørene i FSK. På en annen side har operatørene i FSK høyere skår på alle andre personlighetstrekk. Ingen av forskjellene er derimot i nærheten av å være signifikante (se tabell 11):

Tabell 11: T-test for operatører, mellom MJK og FSK

Demografi Faktor	MJK		FSK		t	p	95 % KI		Cohens d
	M	SD	M	SD			Nedre	Øvre	
1 Utadvendt	4.61	1.02	4.51	.69	-.49	.63	-.52	.32	-.07
2 Omgjengelig	5.16	.75	5.31	.65	.89	.38	-.20	.51	.12
3 Samvittighetsfull	5.61	.72	5.67	.78	.28	.78	-.34	.44	.04
4 Følelsesmessig stabil	5.40	.82	5.53	.82	.65	.52	-.28	.56	.09
5 Åpen for opplevelser	4.80	.41	4.85	.49	.48	.63	-.18	.30	.07

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$. Cohens d .2= liten effekt; .5= moderat effekt; .8 = stor effekt

T-verdiene er godt under 2,0, samt Cohens d godt under 0,2. Hypotese 3.1 om at det ikke er noen forskjell på personlighetstrekk mellom operatører i MJK og FSK beholdes.

Hypotese 3.2: Støttepersonell har de samme personlighetstrekkene på tvers av avdeling

Når støttepersonellet i MJK og FSK sammenlignes, oppnås det heller ikke her noen signifikante forskjeller. Signifikansnivået er imidlertid lavere i denne sammenligningen enn blant operatører, noe som kan tyde på at det eksisterer en større forskjell (se tabell 12):

Tabell 12: T-test for støttepersonell, mellom MJK og FSK

Demografi Faktor	MJK		FSK		t	p	95 % KI		Cohens d
	M	SD	M	SD			Nedre	Øvre	
1 Utadvendt	4.89	.80	4.61	.86	-1.42	.16	-.67	.11	-.22
2 Omgjengelig	5.45	.72	5.31	.70	-.81	.42	-.46	.19	-.13
3 Samvittighetsfull	5.54	.65	5.63	.74	.48	.63	-.25	.42	.07
4 Følelsesmessig stabil	5.22	.74	5.37	.76	.81	.42	-.21	.49	.13
5 Åpen for opplevelser	4.98	.65	4.77	.63	-1.35	.18	-.50	.09	-.21

*p<.05; **p<.01; ***p<.001. Cohens d .2= liten effekt; .5= moderat effekt; .8 = stor effekt

Støttepersonell i MJK har litt høyre snitt på faktorene utadvendt, omgjengelig og åpen for opplevelser. Støttepersonell i FSK har litt høyere snitt på samvittighetsfull og følelsesmessig stabil. I tillegg er Cohens d over 0,2 på faktor 1 utadvendt og faktor 5 åpen for opplevelser. Dette kan tyde på en ikke ubetydelig, men svak effekt på disse personlighetstrekkene. På tross av dette beholdes hypotese 3.2 om at det ikke er noen forskjell på personlighetstrekk mellom støttepersonell i MJK og FSK. Analysen av både hypotese 3.1 og 3.2 støttes av tidligere forskning som poengterer at likhetene mellom avdelingene er større enn forskjellene (Danielsen, 2012; Olsen & Thormodsen, 2014).

Oppsummering t-tester

Tabellen under har samlet p-verdier fra alle t-testene i oppgaven og er således en oppsummering av signifikante funn så langt. Her kommer det frem at det er signifikante forskjeller på faktor 1, 4 og 5: Utadvendt, følelsesmessig stabil og åpen for opplevelser:

Tabell 13: Oversiktstabell med t-testenes signifikansnivå

Faktor	Hele FS		Karrierestige		FSK - MJK	
	Bakgrunn	Karrierestige	Operatør	Støtte	Operatør	Støtte
1 Utadvendt	.38	.00***	.03*	.01**	.63	.16
2 Omgjengelig	.20	.09	.88	.06	.38	.42
3 Samvittighetsfull	.80	.32	.63	.08	.78	.63
4 Følelsesmessig stabil	.13	.35	.29	.01*	.52	.42
5 Åpen for opplevelser	.82	.12	.03*	.67	.63	.18

*p<.05; **p<.01; ***p<.001 (to-halet)

De signifikante forskjellene på utadvendt finner vi mellom OR og OF generelt, men også når vi undersøker OR og OF innenfor kategorien operatører og støttepersonell spesielt. OF er signifikant mer følelsesmessig stabil enn OR hos støttepersonellet. OF er signifikant mer åpen for opplevelser enn OR hos operatørene.

4.3 ANOVA

Korrelasjonsmatrisen (tabell 5) indikerer signifikante korrelasjoner mellom noen personlighetstrekk og de kontinuerlige variablene. I denne anledning brukes dette som utgangspunkt for å analysere variansen mellom aldersgruppene og de forskjellige personlighetstrekkene

Hypotese 4.1: Eldre personell i FS er mindre utadvendt og åpen for opplevelser enn yngre personell

Korrelasjonsmatrisen (tabell 5) indikerer at det er en svak positiv korrelasjon ($r = 0,16$), dog signifikant ($p < 0,05$), mellom alder og personlighetstrekket utadvendt. Dette indikerer at eldre personer i FS er mer utadvendt enn unge, motsatt av hva annen forskning konkluderer med. Korrelasjonsmatrisen indikerer videre at det er en ikke-signifikant svak positiv korrelasjon ($r = 0,10$) mellom alder og personlighetstrekket åpen for opplevelser. Selv om funnet ikke er signifikant indikerer dette at eldre personell i FS generelt kan være mer åpen for opplevelser enn yngre. Dette undersøkes ytterligere i tabell 14:

Tabell 14: ANOVA mellom aldersgrupper

		Differanse	95% KI		p-verdi	
			Nedre	Øvre		
					.07	
1	Utadvendt	Under 30 år	-	-	-	-
		30-40 år	.24	-.14	.61	.29
		Over 40 år	.38	-.01	.77	.06
					.64	
2	Omgjengelig	Under 30 år	-	-	-	-
		30-40 år	-.11	-.44	.22	.71
		Over 40 år	-.01	-.36	.33	.99
					.25	
3	Samvittighetsfull	Under 30 år	-	-	-	-
		30-40 år	-.08	-.40	.23	.81
		Over 40 år	-.22	-.55	.11	.26
					.01**	
4	Følelsesmessig stabil	Under 30 år	-	-	-	-
		30-40 år	.24	-.09	.57	.19
		Over 40 år	.45	.11	.80	.01**
					.34	
5	Åpen for opplevelser	Under 30 år	-	-	-	-
		30-40 år	.09	-.16	.35	.66
		Over 40 år	.17	-.10	.44	.31

*p < .05 **p < .01

Tabellen viser at forskjellen mellom de tre aldersgruppene som er målt, ikke er signifikant, selv om $p = 0,07$. Effektstørrelsen er ikke ubetydelig, men svak på 0,03. ANOVA-testen viser videre at det ikke er signifikante forskjeller på dette personlighetstrekket mellom noen av aldersgruppene. Hypotese 4.1, eldre personell er mindre utadvendt og åpen for opplevelser, forkastes.

Hypotese 4.2: Eldre personell i FS er mer omgjengelig, samvittighetsfull og følelsesmessig stabil enn yngre personell

En-veis ANOVA-test mellom aldersgruppene (tabell 14) indikerer at det ikke er signifikante forskjeller på personlighetstrekkene omgjengelig og samvittighetsfull. Så langt støtter ikke analysen hypotesen om at personlighetstrekkene omgjengelig og samvittighetsfull øker med alder.

Korrelasjonsmatrisen (tabell 5) indikerer en signifikant svak positiv korrelasjon mellom alder og følelsesmessig stabil. En-veis ANOVA mellom aldersgruppene indikerer en statistisk signifikant forskjell ($p < 0,01$) på faktor 4 følelsesmessig stabil: $F(2, 191) = 4,85$, $p = 0,01$.

Selv om resultatet blir statistisk signifikant, er differansen mellom gjennomsnittet i gruppene av størrelsesorden liten til medium. Effektstørrelsen, ved bruk av eta squared, var 0,05 (svak effekt). Post-hoc sammenligning ved bruk av Tukey HSD test på faktor 4 følelsesmessig stabil indikerer at gjennomsnittet for gruppen under 30 år ($M = 5,17$, $SD = 0,73$) var signifikant forskjellig sammenlignet med gruppen over 40 år ($M = 5,62$, $SD = 0,71$). Gruppen mellom 30-40 år ($M = 5,43$, $SD = 0,76$) var ikke signifikant forskjellig sammenlignet med hverken gruppen under 30 år eller gruppen over 40 år. Utadvendt har et signifikansnivå på 0,07 men er ikke statistisk signifikant. Hypotese 4.2 støttes derfor kun på personlighetstrekket følelsesmessig stabil.

4.4 Multippel hierarkisk regresjonsanalyse

I studien er erfaring kvantifisert ved å måle antall deployeringer. I den hensikt å se på om det er signifikante forskjeller mellom personell som har ulik alder, må det gjøres en analyse som også korrigerer for erfaringsvariablen.

Hypotese 4.3: Forskjeller i personlighetstrekk mellom aldersgrupper predikeres best av økt alder og ikke økt erfaring

Korrelasjonene mellom alder og personlighetstrekk samvarierer med erfaringsvariablen antall deployeringer. Hierarkisk multippel regresjon ble benyttet i den hensikt å beregne om alder er den beste egnede prediktoren til å forklare forskjeller i personlighetstrekk, korrigert for erfaring (antall deployeringer):

Tabell 15: FS generelt: Alder korrigert for antall deployeringer

Personlighetstrekk	Utadvendt		Omgjengelig		Samvittighetsfull		Følelsesmessig stabil		Åpen for opplevelser	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
Demografi										
Steg 1	.01		.02		.02		.03		.00	
Antall deployeringer		.01		-.17*		-.09		.12		-.01
Steg 2	.02		.00		.01		.03		.01	
Alder		.16		.07		-.08		.17*		.11
Total R^2	.03		.02		.02		.06		.01	

Note: All koeffisienter ble tatt fra siste steg i regresjonsanalysen. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Innledende analyser ble gjennomført for å være sikker på at det ikke er gjort feilberegninger omkring normalitet⁵, linearitet⁶, multikolaritet⁷ og homoscedasticity⁸ (Pallant, 2010, s. 157-160). Antall deployeringer ble satt inn i steg 1, noe som forklarte 0,5 % av endringen i utadventt, 2,0 % av omgjengelig, 1,5 % av samvittighetsfull, 3,4 % av følelsesmessig stabil, og 0,1 % av åpen for opplevelser. Etter å ha satt inn alder i steg to, indikerer tabellen at alder forklarer 2,1 % av endringen i utadventt, 0,4 % av omgjengelig, 0,6 % av samvittighetsfull, 2,6 % av følelsesmessig stabil og 1,0 % av åpen for opplevelser. Antall deployeringer bidrar negativt signifikant ($p < 0,05$) til å predikere grad av omgjengelig, med en beta-verdi på -0,17. Alder på den andre siden bidrar positivt signifikant ($p < 0,05$) til å predikere grad av følelsesmessig stabil, med en beta-verdi på 0,17. Hypotesen om at alder er best egnet til å predikere forskjeller i personlighetstrekk støttes kun for personlighetstrekket følelsesmessig stabil. Resultatene viser at antall deployeringer har best prediktiv validitet for forskjeller i personlighetstrekket omgjengelig.

Hypotese 4.4: Antall deployeringer predikerer forandringer i personlighetstrekk mellom operatører og støttepersonell på ulike måter

Hierarkisk multippel regresjon ble benyttet i den hensikt å beregne hvordan antall deployeringer forklarer forskjeller i personlighetstrekk, korrigert for alder. Først ble utvalget delt inn i to grupper: Operatører og støttepersonell. Innledende analyser ble gjennomført for å være sikker på at det ikke er gjort feilberegninger omkring normalitet, linearitet, multikolaritet og homoscedasticity. Variabelen alder ble satt inn i steg 1:

⁵ At verdiene er normalfordelt

⁶ At forholdet mellom verdiene er lineare

⁷ Korrelasjon mellom to uavhengige variabler r bør være under 0,7 i en regresjonsanalyse

⁸ At spredningsplottet visualiserer den samme variasjonen mellom X- og Y-variablene («sigarformet» spredningsplott)

Tabell 16: Operatører: Antall deployeringer korrigert for alder

Personlighetstrekk	Utadvendt		Omgjengelig		Samvittighetsfull		Følelsesmessig stabil		Åpen for opplevelser	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
Demografi										
Steg 1	.03		.00		.04		.03		.02	
Alder		.05		.04		-.11		.17		.07
Steg 2	.05		.00		.03		.00		.02	
Antall deployeringer		.24		-.04		-.21		.02		.18
Total R^2	.07		.00		.08		.03		.05	

Note: Alle koeffisienter ble tatt fra siste steg i regresjonsanalysen. * $p < .05$. ** $p < .01$.

For operatører forklarte alder 2,8 % av endringen i utadvendt, 0,0 % av omgjengelig, 4,4 % av samvittighetsfull, 3,1 % av følelsesmessig stabil, og 2,3 % av åpen for opplevelser. Etter å ha satt inn antall deployeringer i steg to, indikerer tabellen at dette forklarer 4,5 % av endringen i utadvendt, 0,1 % av omgjengelig, 3,5 % av samvittighetsfull, 0,0 % av følelsesmessig stabil og 2,4 % av åpen for opplevelser. Det er ingen signifikante bidrag i analysen hos noen av prediktorvariablene, men det er en trend som viser at antall deployeringer bidrar positivt ($p = 0,063$) til å predikere grad av utadvendt med en beta-verdi på 0,24.

Tabell 17: Støttepersonell: Antall deployeringer korrigert for alder

Personlighetstrekk	Utadvendt		Omgjengelig		Samvittighetsfull		Følelsesmessig stabil		Åpen for opplevelser	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
Demografi										
Steg 1	.03		.00		.00		.06		.01	
Alder		.19		.06		-.05		.20*		.12
Steg 2	.01		.04		.00		.02		.01	
Antall deployeringer		-.08		-.20*		-.04		.15		-.09
Total R^2	.03		.04		.01		.08		.02	

Note: Alle koeffisienter ble tatt fra siste steg i regresjonsanalysen. * $p < .05$. ** $p < .01$.

For støttepersonell forklarte alder 2,6 % av endringen i utadvendt, 0,0 % av omgjengelig, 0,4 % av samvittighetsfull, 6,5 % av følelsesmessig stabil, og 0,8 % av åpen for opplevelser. Steg to indikerer at antall deployeringer forklarer 0,6 % av endringen i utadvendt, 3,5 % av omgjengelig, 0,1 % av samvittighetsfull, 1,8 % av følelsesmessig stabil og 0,7 % av åpen for

opplevelser. Antall deployeringer bidrar negativt signifikant ($p < 0,05$) til å predikere grad av omgjengelig, med en beta-verdi på $-0,20$. På en annen side bidrar alder (steg 1) positivt signifikant ($p < 0,5$) til å predikere grad av følelsesmessig stabil, med en beta-verdi på $0,20$.

Tabell 17 indikerer derfor at antall deployeringer har en signifikant negativ samvariasjon med personlighetstrekket omgjengelig for støttepersonell. Av andre trender indikerer tabell 17 en negativ sammenheng mellom antall deployeringer og alle personlighetstrekk, bortsett fra følelsesmessig stabil hvor det er en positiv sammenheng.

For operatører (tabell 16) indikeres det en positiv trend mellom antall deployeringer og personlighetstrekkene utadvendt ($p = 0,063$) og åpen for opplevelser ($p = 0,176$). For støttepersonell (tabell 17) indikeres det en negativ trend mellom antall deployeringer og de samme personlighetstrekkene, men heller ikke her signifikant. Den negative variasjonen er signifikant for støttepersonell på omgjengelig ($p < 0,05$). Begge gruppene samvarierer negativt mellom antall deployeringer og samvittighetsfull, og positivt med følelsesmessig stabil. Denne samvariasjonen er ikke signifikant, men påvirker operatører mer negativt for samvittighetsfull, og støttepersonell mer positivt for følelsesmessig stabil. Analysens funn bekrefter hypotese 4.4, om at antall deployeringer predikerer forandringer i personlighetstrekk mellom operatører og støttepersonell på ulik måte.

5 Diskusjon

Hensikten med studien er å undersøke hvilke personlighetstrekk som kjennetegner tjenestegjørende personell i FS, samt analysere hvilke forskjeller som finnes internt. I denne delen vil oppgaven ta for seg studiens resultater og analyse, og drøfte disse opp imot tidligere forskning og teori innenfor fagfeltet.

Først vil resultatene og analysen knyttes opp mot hypotese 1.1 og 1.2, og brukes for å svare på forskningsspørsmål 1 om det er forskjeller i personlighetstrekk mellom FS, Forsvaret og den norske befolkning. Dette innebærer bruk av sekundærdata som er regnet om til sammenlignbare verdier for studiens survey. På grunn av disse forhold må resultatene tolkes med aktsomhet, og det er derfor ikke gjort inngående signifikanstester av tallmaterialet.

Dernest vil analysen av hypotese 2.1-2.3 benyttes for å besvare forskningsspørsmål 2, som omhandler forskjeller og likheter mellom offiserskorpset og spesialistkorpset i FS. Analysen

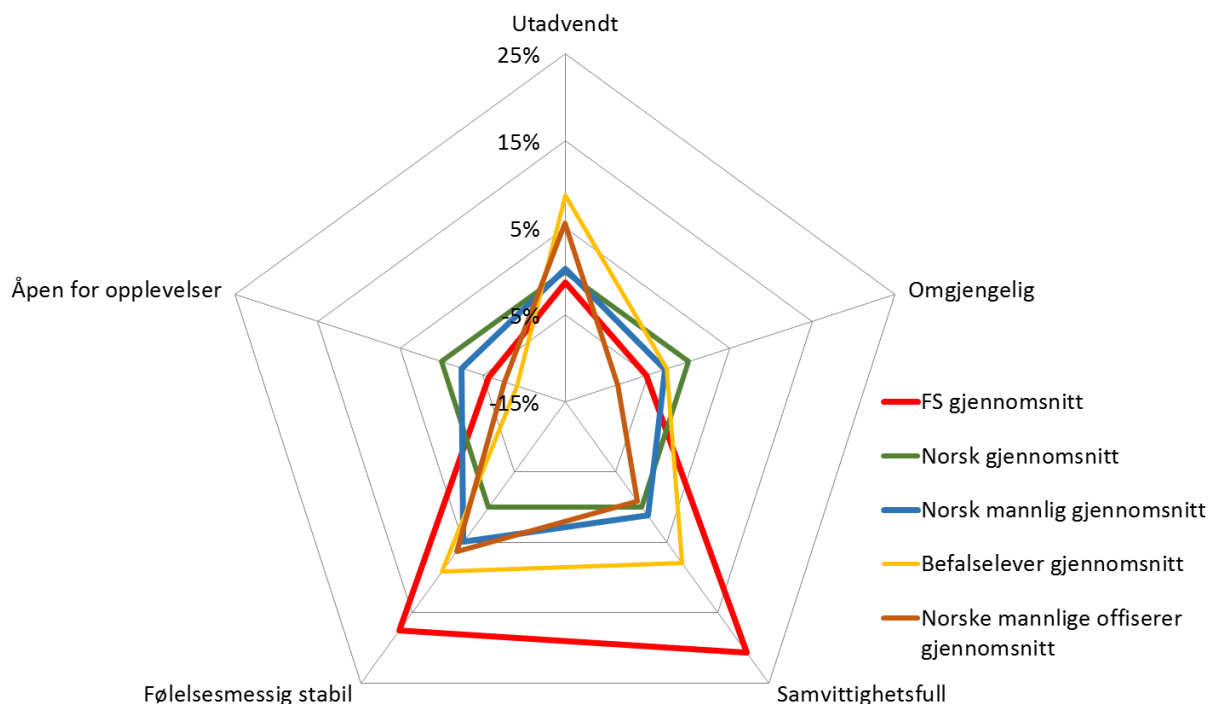
av hypotese 3.1 og 3.2 benyttes for å besvare forskningsspørsmål 3, som undersøker forskjeller mellom MJK og FSK. Det siste og fjerde forskningsspørsmålet som besvares, hvordan alder og erfaring har sammenheng med personlighetstrekkene til personellet i FS, benytter analysen av hypotese 4.1-4.4. Alt tallgrunnlaget, som benyttes til å besvare forskningsspørsmål 2-4, er primærdata fra studiens survey. Mot slutten av kapittelet vil studiens styrker og svakheter bli beskrevet, for å deretter komme med en anbefaling av videre forskning.

5.1 Forskningsspørsmål 1: FS, Forsvaret og Norge

Første forskningsspørsmål var «*Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom tjenestegjørende personell i FS, Forsvarspersonell generelt og den norske befolkning?*»

Analysen støttet hypotese 1.1 om at FS personell har høyere verdier på personlighetstrekkene følelsesmessig stabil og samvittighetsfull i forhold til resten av Forsvaret og det norske samfunnet forøvrig. Dette gjaldt ikke de resterende personlighetstrekkene. Analysen støttet ikke hypotese 1.2 om at operatører har høyere verdier på alle fem personlighetstrekk i forhold til resten av FS. Studien fant ingen forskjell mellom operatører og støttepersonell generelt i FS.

Hvorvidt personellet i FS avviker ifra det norske befolkningsgjennomsnittet og andre sammenlignbare grupper i Forsvaret, er tidligere synliggjort i tabell 6 som viste gjennomsnittet for de forskjellige gruppene. Dette tallgrunnlaget kan visualiseres ved hjelp av et radar-diagram som skisserer gruppenes prosentvise avvik fra det norske befolkningsgjennomsnittet (se figur 7 under):



Figur 7: Avvik fra det norske befolkningsgjennomsnittet i %

Følelsesmessig stabil og samvittighetsfull

Slik det fremkommer av figur 7 er FS personell generelt mer følelsesmessig stabil og mer samvittighetsfull, samt mindre omgjengelig og åpen for opplevelser enn den norske populasjonsgjennomsnittet og den norske mannlige gjennomsnittet tatt ifra valideringsstudien til Martinsen (2011) (Martinsen et al., 2011, s. 65). Forskning på sveitsiske spesialoperatører støtter dette, hvor operatørene har en signifikant høyere snittverdi på følelsesmessig stabil og samvittighetsfull (Dal Pian, 2015). Dette gjelder også US Navy SEALs, som i tillegg er mer utadvendte enn det mannlige amerikanske befolkningsgjennomsnittet (Braun et al., 1994). For personlighetstrekkene samvittighetsfull og følelsesmessig stabil har personellet i FS både høyere snitt og lavere standardavvik enn befolkningsgjennomsnittet. Dette har tydelige likhetstrekk med Spulaks (2007) modell for personlige attributter (figur 3). Spulak beskriver derimot spesialstyrker opp imot militærgjennomsnittet, og ikke landets befolkningsgjennomsnitt. Dette gjør det uhensiktsmessig å bekrefte Spulaks modell for disse personlighetstrekkene, selv om tendensen er den samme.

Gjennomsnittet for det norske Forsvaret i sin helhet har ikke vært tilgjengelig for denne studien. Tallene fra Martinsen og Glasøs (2014) studier beskriver kun et lite utvalg av

mannlige offiserer (n=51) og et befalsskoleopptak (n=600). Forskerne påviser at offiseren er mer utadvendt og følelsesmessig stabil enn befolkningsgjennomsnittet, men ikke mer samvittighetsfull (Martinsen & Glasø, 2014, s. 31). At de ikke klarer å påvise at offiseren er mer samvittighetsfull enn befolkningsgjennomsnittet, begrunnes med uheldig seleksjon av respondentene (og implisitt det lave utvalget i studien). Judge (2002), som det refereres til i valideringsstudien til NEO-PI-R, har imidlertid påvist at offiserer er både mer følelsesmessig stabil, utadvendt og samvittighetsfull enn befolkningsgjennomsnittet, noe som støttes av Braun (1994) (Braun et al., 1994; Judge et al., 2002, s. 773; Martinsen et al., 2011, s. 71). I forhold til de overnevnte gruppene er personellet i FS også mer samvittighetsfull og følelsesmessig stabil. Standardavvik for de andre militære gruppene er ikke oppgitt, og det er derfor ikke mulig eller hensiktsmessig å si noe om Spulaks (2007) modell gjelder i denne sammenhengen heller.

Forskning viser at høye verdier på følelsesmessig stabil og samvittighetsfull korrelerer positivt med produktivitet og effektivitet i flere yrker (Saksvik-Lehouillier & Hetland, 2015, s. 302; Salgado & Murphy, 1997). NATO viser til flere studier som påviser at personell i "high-demand operations jobs" har høyere verdier på samvittighetsfull og følelsesmessig stabil i forhold til resten av befolkningsgjennomsnittet (NATO, 2012, s. 2-9). Det er naturlig å anta at denne trenden gjelder for personellet i FS. På den andre siden kan ekstremt høye verdier på samvittighetsfull indikere lite fleksibilitet, og et overdrevet forhold til orden og struktur (Langvik & Martinsen, 2015, s. 111). Med andre ord kan ekstremt høye verdier innenfor samvittighetsfull undergrave én av Spulaks (2007) fundamentale kvaliteter for spesialstyrker: Fleksibilitet. Overdrevet forhold til orden og struktur kan antas å være noe som kjennetegner forsvarspersonell generelt, men ikke nødvendigvis personellet i FS. Spesialstyrkenes individfokus kan sies å ha den motsatte effekt, hvor norske specialsoldater heller møter i rød topplue fremfor en striglet uniform (Winge, 2010b).

Høy på følelsesmessig stabil korrelerer med økt mot (Macdonald et al., 2008; Neto et al., 2014), samt med karakterstyrken tilgivelse og barmhjertighet (Brose et al., 2005; Wang, 2008, s. 850). Boe et al. (2017) påviser at norske spesialjegere har høyere verdier på karakterstyrken tilgivelse og barmhjertighet enn krigsskolekadetter (Boe et al., 2017). At personellet i FS er modige, men samtidig barmhjertighetsfulle, kan nærmest omskrives til tittelen på Bakkeli (2013) bok om spesialstyrkene: *Krigere og diplomater* (Bakkeli, 2013). Det kan påvises at følelsesmessig stabil korrelerer med alle McRavens (1995) moralske faktorer; mot, dristighet,

intellekt og utholdenhet, samt delvis med Spulaks (2007) definisjon av elitekrigeren (Macdonald et al., 2008; Neto et al., 2014; Noronha & Campos, 2018, s. 31; Spulak Jr., 2007, s. 16; USSOCOM, 2006, s. 13). Dette kan bidra til å motvirke krigens friksjon, slik den defineres av Clausewitz (Clausewitz, Vom Kriege 1832/1984, s. 119-120; McRaven, 1995, s. 5; Spulak Jr., 2007, s. 6). Videre kan dette være med på å redusere de fysiske og kognitive begrensningene som følger av reelle krigshandlinger (Spulak Jr., 2007, s. 7-10; Watts, 2004, s. 76-77). Samtidig påviser de samme studiene en korrelasjon mellom personlighetstrekkene utadvendt og omgjengelig, og McRavens moralske faktorer intellekt og utholdenhet (Macdonald et al., 2008; Neto et al., 2014; Noronha & Campos, 2018, s. 31). Slik det fremkommer av figur 7 har personellet i FS kun høyere verdier på personlighetstrekket følelsesmessig stabil og samvittighetsfull, ikke på utadvendt og omgjengelig.

Utadvendt

Det eneste personlighetstrekket hvor personellet i FS tenderer i motsatt retning av de andre militære gruppene, sett opp imot befolkningsgjennomsnittet, er på utadvendt. Dette står i kontrast til sammenlignbar forskning som påviser at militært personell som oftest er mer utadvendt enn befolkningsgjennomsnittet (Braun et al., 1994; Judge et al., 2002). Denne forskningen er imidlertid gjort på amerikansk personell. På en annen side er forskjeller mellom befolkningsgjennomsnittet og spesialstyrker i personlighetstrekket utadvendt ikke påvist i europeisk sammenheng (Dal Pian, 2015). Om dette er indikerer en forskjell mellom europeiske og amerikanske kulturer er uvisst. Martinsen og Glasø (2014) påviser derimot at militært personell har høyere verdier på utadvendt i forhold til befolkningsgjennomsnittet (Martinsen & Glasø, 2014). Deres studier omfatter imidlertid ledere (mannlige offiserer) og lederkandidater (befalselever). Langt ifra alle i en organisasjon er ledere, heller ikke i Forsvaret generelt eller FS spesielt. Nettopp av denne grunn bør det også utvises aktsomhet overfor tallgrunnlaget, og sekundærdataen for det militære personellet kan ikke ansees som det norske Forsvarsgjennomsnittet som sådan. At personellet i FS har lavere verdier på utadvendt kan også ha en sammenheng med spesialstyrkenes skjermingsbehov (Hammersmark, 2011, s. 14). Dette har medført en kultur som oppfordrer til å være best i det man gjør, men hverken skryte av egne ferdigheter eller fortelle andre om jobben som er utført. Dette idealet er omtalt i spesialstyrkene som: "The silent professionals" (Drew & Kulish, 2014). Likevel står dette idealet i sterk kontrast til den økende åpenheten omkring spesialstyrkene i Norge (Fjellestad, 2016), samt de gjentakende tabloide reportasjene om

FSKs og MJKs skarpe operasjoner i utlandet (Ege, 2012; Johnsen & Mikalsen, 2017). Utadvendt korrelerer imidlertid positivt med økt kreativitet (King et al., 1996, s. 189). Når personellet i FS generelt er lavere enn sammenligningsgrunnlaget på dette personlighetstrekket, støtter ikke det Spulaks (2007) teori om at kreativitet er fundamental kvalitet for spesialstyrker (Spulak Jr., 2007, s. 16-20).

Under personlighetstrekket utadvendt ligger imidlertid den største forskjellen internt i FS; hvor offiseren er signifikant høyere enn befolkningsgjennomsnittet, og spesialistbefelet er signifikant lavere. Forskjellen mellom ledere og medarbeidere, i stor grad forskjellen mellom offiseren og spesialistbefelet, er gjenstand for drøfting under neste forskningsspørsmål.

Åpen for opplevelser og omgjengelig

Sammen med de andre gruppene, ligger personellet i FS lavere enn befolkningsgjennomsnittet på personlighetstrekkene åpen for opplevelser og omgjengelig. Martinsen og Glasø (2015) stiller spørsmål ved om omgjengelig er et trekk som egentlig er viktig i militær sektor, selv om det har positive korrelasjoner med effektiv ledelse i sivil sektor (Martinsen & Glasø, 2015, s. 325). Det er påvist at lave verdier på omgjengelig korrelerer med økt kreativitet (King et al., 1996, s. 189). Spulak (2007) oppgir kreativitet både som en kjerneverdi og som en fundamental kvalitet for spesialstyrker (Spulak Jr., 2007, s. 16-20). Det kan således argumenteres for at verdiene til personellet i FS legger til rette for økt kreativitet. På den andre siden finnes det en teoretisk positiv sammenheng mellom omgjengelig og karakterstyrken lagspiller (Boe & Bang, 2016, s. 7; Peterson & Seligman, 2004). Derfor kan økt kreativitet hos personellet i FS gå på bekostning av samarbeidsevnen. Lavere verdier på omgjengelig kan derfor tyde på mindre fleksibilitet, en av Spulaks (2007) fundamentale kvaliteter for spesialstyrker (Peabody et al., 1989, s. 563; Spulak Jr., 2007, s. 20). Sett opp imot andre norske offiserer, indikeres det imidlertid at personellet i FS har høyere skår på omgjengelig og dermed er presumtvt mer fleksible. Høy grad av fleksibilitet hevdes å redusere krigens friksjon ved å moderere usikkerhet omkring hva som faktisk skjer i øyeblikket (Spulak Jr., 2007, s. 7-10; Watts, 2004, s. 76-77).

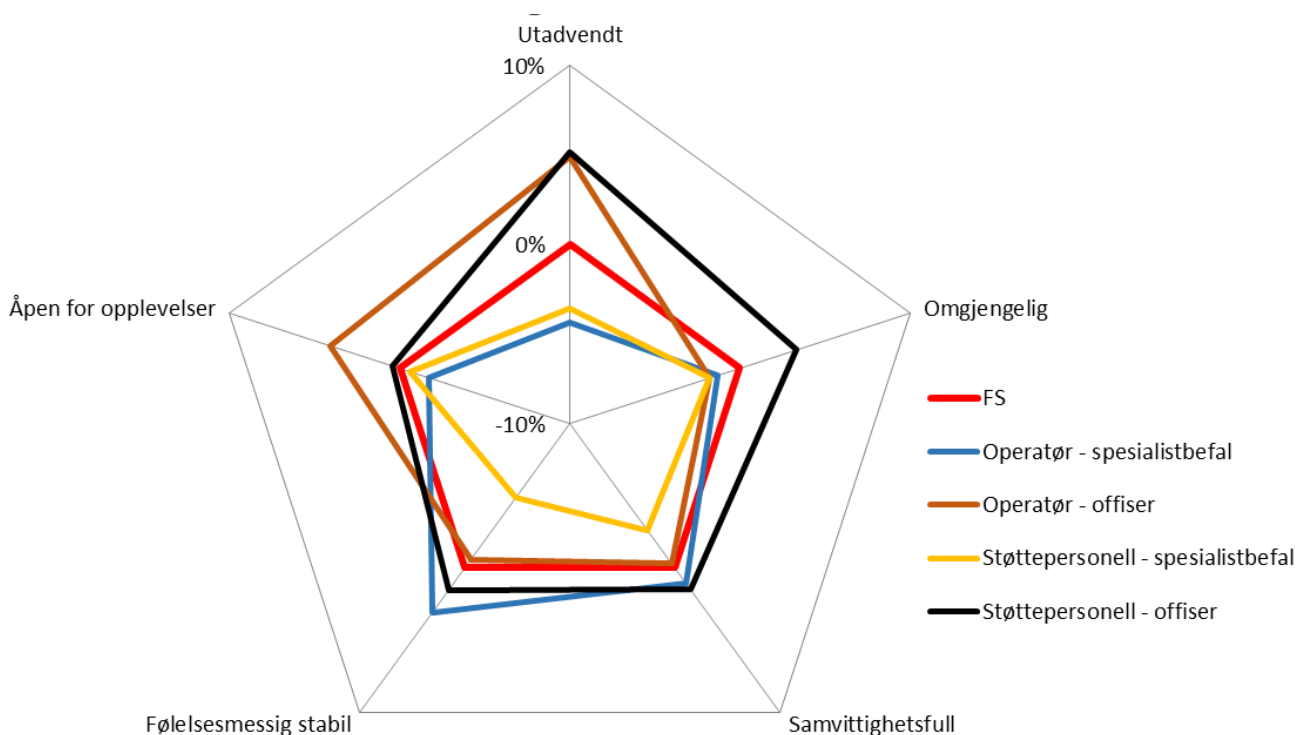
Åpen for opplevelser korrelerer på den andre siden positivt med kreativitet og intellekt (King et al., 1996, s. 189; Moxnes, 2016, s. 101; Neto et al., 2014). Når personellet i FS er mindre åpen for opplevelser enn befolkningsgjennomsnittet, kan dette bety at personellet i FS er *de facto* mindre kreative og har lavere intellekt enn Norges befolkning forøvrig. På en annen side

har personellet i FS noe høyere verdier på dette personlighetstrekket enn de andre militære gruppene fra studiens sekundærdata. Dette kan videre bety at til tross for at personellet i FS er mindre kreative og har lavere intellekt enn befolkningsgjennomsnittet, er de mer kreative og har høyere intellekt enn gjennomsnittet i Forsvaret forøvrig. Høy grad av kreativitet hevdes å redusere krigens friksjon ved å moderere uforutsigbarhet omkring hva fremtiden rommer (Spulak Jr., 2007, s. 7-10; Watts, 2004, s. 76-77).

5.2 Forskningsspørsmål 2: Offiserskorpset og spesialistkorpset

Andre forskningsspørsmål var «*Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom spesialist- og officerskorpset i FS?*»

Analysen støttet hypotese 2.1 om at det er ulike personlighetstrekk mellom offiserene og spesialistbefalet i FS. Det var signifikante forskjeller på personlighetstrekket utadvendt i hele FS, og offiserene var signifikant mer følelsesmessig stabil enn spesialistbefalet hos støttepersonellet. Analysen støttet hypotese 2.2 om at det er ulike personlighetstrekk mellom offiserene og spesialistbefalet også på operatørnivå. Her ble det indikert det at offiseren var signifikant mer utadvendt og åpen for opplevelser enn spesialistbefalet. Analysen støttet ikke hypotese 2.3 om at det var større forskjell i personlighetstrekk blant støttepersonell enn blant operatører, da det ble indikert at effektstørrelsen hadde høyest verdi hos operatørene. For personlighetstrekkene utadvendt og åpen for opplevelser var det større forskjell blant operatører enn blant støttepersonell. Gjennomsnittsverdiene for de ulike kategoriene tjenestegjørende personell er benyttet i den hensikt å visualisere det prosentvise avviket fra gjennomsnittet i FS (se figur 8 under):



Figur 8: De ulike kategoriernes avvik fra FS-snitt i %

FS generelt

Studien indikerer at offiseren er generelt mer utadvendt enn spesialistbefalet, noe som kommer spesielt tydelig frem av figur 8 over. Dette samsvarer med Martinsens (2014) og Judges (2002) forskning som indikerer en korrelasjon mellom utadvendt og det å bli leder, samt effektiviteten i rollen som leder. Verdt å merke seg er at korrelasjonen mellom utadvendt og effektivitet i lederstillingen ($r = 0,22$) er lavere enn korrelasjonen mellom utadvendt og det å bli valgt ut til lederstillingen i utgangspunktet ($r = 0,31$) (Judge et al., 2002, s. 772; Martinsen & Glasø, 2014, s. 29). Med andre ord så har en utadvendt person større sannsynlighet for å komme godt ut av et jobbintervju til en lederstilling, i forhold til sannsynligheten for at vedkommende gjør en effektiv jobb i den samme stillingen. Det er viktig å merke seg at korrelasjonen mellom effektivitet og ekstrovertsjon fortsatt er positiv. Utadvendt er derfor ikke kontraproduktivt for effektivitet i lederrollen, tvert imot, men ikke like viktig som det er i ansettelsesprosessen.

Sammenhengen mellom utadvendt og offisersrollen i Norge er også synliggjort i tidligere studier av kadetter på Krigsskolen (Lundstein, 2009). Data samlet inn fra tre kull viser at

kadettene har høyest snitt på personlighetstrekket utadvendt, selv om dette personlighetstrekket ikke har noen prediktiv validitet for prestasjoner på Krigskolen generelt (Vik, 2013, s. 33, 35). Mangel på prediktiv validitet støttes av annen norsk forskning på kadetter (Bang et al., 2018). Amerikanske studier viser også at offiserer skårer høyere på utadvendt i forhold til spesialistkorpset (Braun et al., 1994; Judge et al., 2002).

Støttepersonell

Deles gruppene videre opp mellom operatører og støttepersonell, blir indikasjonene enda mer iøynefallende. Blant støttepersonellet er offiseren også mer signifikant utadvendt enn spesialistbefalet. Samtidig er offiseren i tillegg signifikant mer følelsesmessig stabil. Denne forskjellen er ikke funnet i tidligere forskning. Relevansen av høye verdier på følelsesmessig stabil for personell i spesialstyrkerne kan tilskrives at dette personlighetstrekket korrelerer med alle McRavens (1995) moralske faktorer (Macdonald et al., 2008; Neto et al., 2014; Noronha & Campos, 2018, s. 31). Verdt å merke seg er at selv om spesialistbefalet i støttepersonellet er signifikant mindre følelsesmessig stabil enn de andre kategoriene i FS, så er de fortsatt over det utregnede befolkningsgjennomsnittet. En av de underliggende årsakene til de store forskjellene blant støttepersonellet kan tilskrives at det i denne gruppen er størst aldersforskjell. Slik figur 4 viser, er majoriteten av offiserene blant støttepersonell over 40 år, mens majoriteten spesialistbefal blant støttepersonell er under 30 år. Dette utledes mer under forskningsspørsmål 4.

Operatører

Blant operatørene er fortsatt offiseren signifikant mer utadvendt, men også signifikant mer åpen for opplevelser. At offiseren er mer åpen for opplevelser er ikke funnet i tidligere forskning. Hos offiserene er det operatørene som har høyes verdi på åpen for opplevelser. Dette personlighetstrekket korrelerer med IQ, intelligens/intellekt og kreativitet (King et al., 1996, s. 189; Moxnes, 2016, s. 101; Myhrer et al., 1999, s. 21; Neto et al., 2014; Paunonen, 2003, s. 417). Kreativitet blir av Spulak (2007) som gjengitt som en egen fundamental spesialstyrke kvalitet, samt en av fire kjerneverdier til den fundamentale spesialstyrke kvaliteten elite-krigeren (Spulak Jr., 2007, s. 16-20). Da offiserene har gjennomgått seleksjon og akademisk utdanning ved en av Forsvarets krigsskoler, kunne det tenkes at denne gruppen også har et høyere nivå av intelligens. Forskning viser på den andre siden at åpen for opplevelser ikke har noen prediktiv validitet overfor prestasjoner ved Krigsskolen (Bang et al., 2018; Vik, 2013). Vik (2013) påviste også at intelligens ikke har den

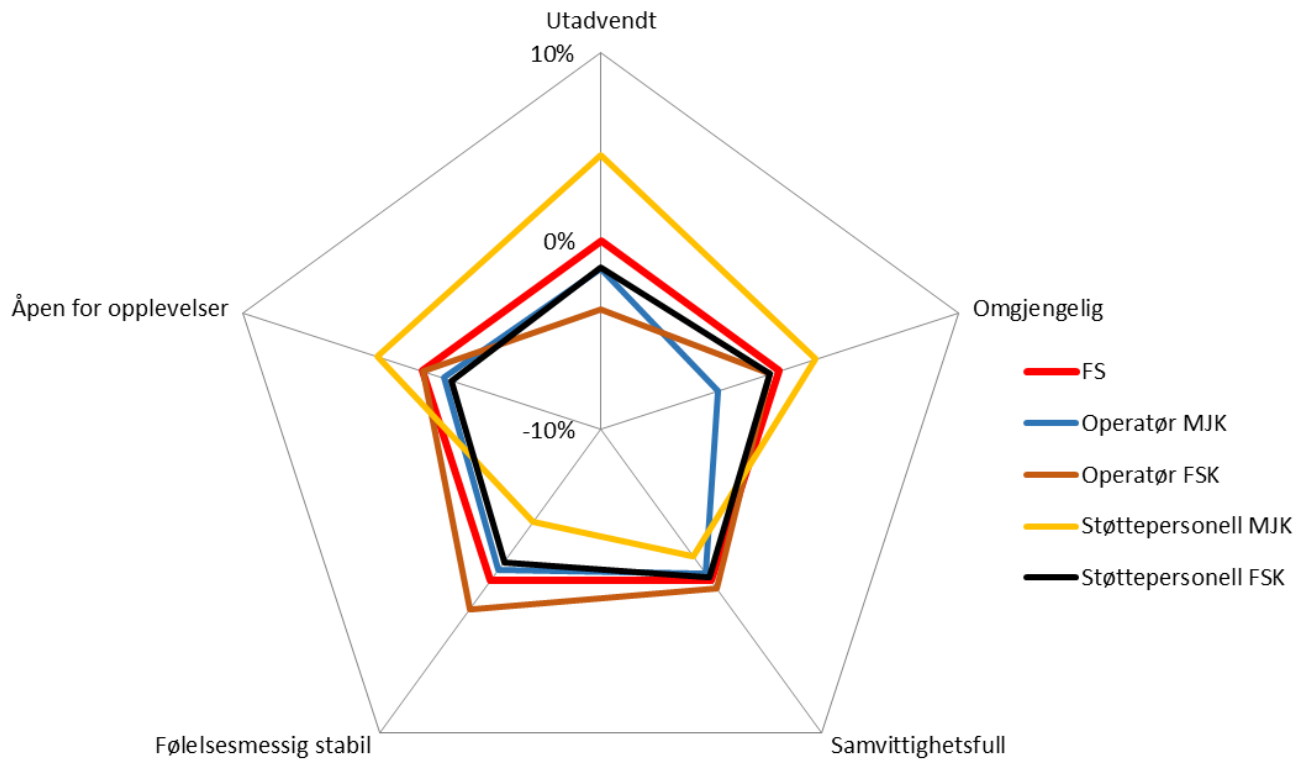
beste prediktive validiteten for prestasjoner ved Krigsskolen (Vik, 2013, s. 51). Dette vil heller ikke være en plausibel forklaring, da offiserene hos støttepersonellet heller ikke har like høye verdier på dette personlighetstrekket. Samtidig viser annen forskning at åpen for opplevelser kan ha en prediktiv validitet ved praktiske øvelser (Dean et al., 2006). Som nevnt gjelder forskjellen i grad av åpen for opplevelser kun operatører og ikke støttepersonellet i FS. Det er derfor vanskelig å kunne si noe mer om de underliggende årsakene til at denne forskjellen påvises mellom disse kategoriene personell.

Det er noe uventet at forskjellen mellom operatører har større effektstørrelse enn blant støttepersonellet. Støttepersonellet har en større variasjon av bakgrunn da begrepet støttepersonell omfavner alle som ikke er operatører. Aldersforskjellen er størst blant støttepersonellet, mens majoriteten av operatørene er i aldersgruppen 30-40 år. Forskning viser at personlighetstrekket følelsesmessig stabil øker med alderen (Matthews et al., 2005, s. 74; McCrae et al., 2000, s. 179-182). Dette bekreftes i korrelasjonsmatrisen (tabell 5), som indikerer en signifikant svak korrelasjon mellom følelsesmessig stabil og karrierestige/alders/antall år i Forsvaret. Noe av forskjellene i personlighetstrekk i de forskjellige gruppene kan derfor tilskrives aldersforskjeller per se, og ikke nødvendigvis om gruppene er offiserer, spesialistbefal, operatører eller støttepersonell. Dette er gjenstand for drøfting under forskningsspørsmål 4.

5.3 Forskningsspørsmål 3: MJK og FSK

Tredje forskningsspørsmål var «*Er det forskjeller i personlighetstrekk mellom personellet i FSK og i MJK?*»

Analysen støttet hypotese 3.1 om at operatører har de samme personlighetstrekkene på tvers av MJK og FSK. Analysen støttet hypotese 3.2 om at støttepersonell har de samme personlighetstrekkene på tvers av MJK og FSK. Det eksisterte forskjeller hos både støttepersonell og operatører, men disse var ikke signifikante. Forskjellene hadde en mindre effektstørrelse mellom operatører enn blant støttepersonell. Gjennomsnittene for personlighetstrekk på tvers av avdeling er synliggjort ved hjelp av radar-diagrammet i figur 9 under:



Figur 9: Avvikene til MJK og FSK fra FS-snitt i %

Hos operatørene er det en tendens mot at MJK har litt høyere snitt på personlighetstrekket utadvendt, mens FSK har et høyere snitt på omgjengelig, samvittighetsfull, følelsesmessig stabil og åpen for opplevelser. Hos støttepersonellet er det en tendens at MJK har litt høyere snitt på utadvendt, omgjengelig og åpen for opplevelser, mens FSK har et litt høyere snitt på samvittighetsfull og følelsesmessig stabil. Det er viktig å understreke at ingen av forskjellene er av signifikant art.

Dette støttes av tidligere forskning som påpeker at likheten mellom de to avdelingene er større enn forskjellene (Danielsen, 2012, s. 35; Olsen & Thormodsen, 2014, s. 19). På en annen side er det tidligere avdekket forskjeller mellom de to avdelingene. Både flertallet i FSK og flertallet i MJK mente i 2014 at støttepersonellet var av en høyere kvalitet i FSK enn i MJK (Olsen & Thormodsen, 2014, s. 45). Personell i FSK tenderer i større grad til å mene at spesialjegere og marinejegere er av noenlunde samme kvalitet, og at avdelingene på sikt bør slås sammen (87 % er enig eller sterk enig i sammenslåing). Personell i MJK tenderer på den andre siden til å mene at marinejegere holder høyere kvalitet enn spesialjegere, samt at de i

hovedsak er motstandere mot en fremtidig sammenslåing av avdelingene (81 % uenig eller sterkt uenig i sammenslåing) (Olsen & Thormodsen, 2014, s. 45, 50).

Selv om det ikke er funnet signifikante forskjeller i denne studien, er det ikke usannsynlig at dette kan tilskrives det lave utvalget i testene. Når utvalget er lavt, er det vanskeligere å avdekke effektstørrelser (Ringdal, 2007, s. 153). Til tross for dette er det avdekket en ikke ubetydelig, men svak effektstørrelse i forskjellen blant støttepersonell, der MJK er mer utadvendt og åpen for opplevelser enn FSK. Selv om tendensen ikke eksisterer hos operatørene, er naturlig å anta at effektstørrelsen hos støttepersonellet kan skyldes forskjeller mellom forsvarsgrenene. MJKs kulturarv og rekrutteringsbase er fra Sjøforsvaret, mens FSKs stammer ifra Hæren. Åpen for opplevelser korrelerer som tidligere beskrevet med IQ, intelligens/intellekt og kreativitet (King et al., 1996, s. 189; Moxnes, 2016, s. 101; Myhrer et al., 1999, s. 21; Neto et al., 2014; Paunonen, 2003, s. 417). Når det gjelder utadvendt, er det påvist at dette personlighetstrekket korrelerer positivt med evne til korttidshukommelse, men negativt med evne til problemløsning og bruk av langtidsminnet (Langvik & Martinsen, 2015, s. 110; Matthews et al., 2005, s. 336). De små forskjellene mellom støttepersonellet i de to avdelingene kan med andre ord indikere at støttepersonell i MJK er mer kreative og er flinkere til å benytte seg av korttidsminnet enn støttepersonellet i FSK. På en annen side kan resultatene indikere at støttepersonellet i FSK er flinkere til å tenke langsiktig og til å løse problemer enn det støttepersonellet i MJK er. Denne indikasjonen er ikke helt ulik Meliens (2012) påstander om at Hærens soldater har vært flinkere til å arbeide grundig og langsiktig, og Sjøforsvarets soldater har vært flinkere til å improvisere og ta ting på sparket (Melien, 2012, s. 361). Meliens (2012) påstand er imidlertid i denne studien kun indikert som gyldig for støttepersonellet i de forskjellige avdelingene, og ikke operatørene.

5.4 Forskningsspørsmål 4: Alder og erfaring

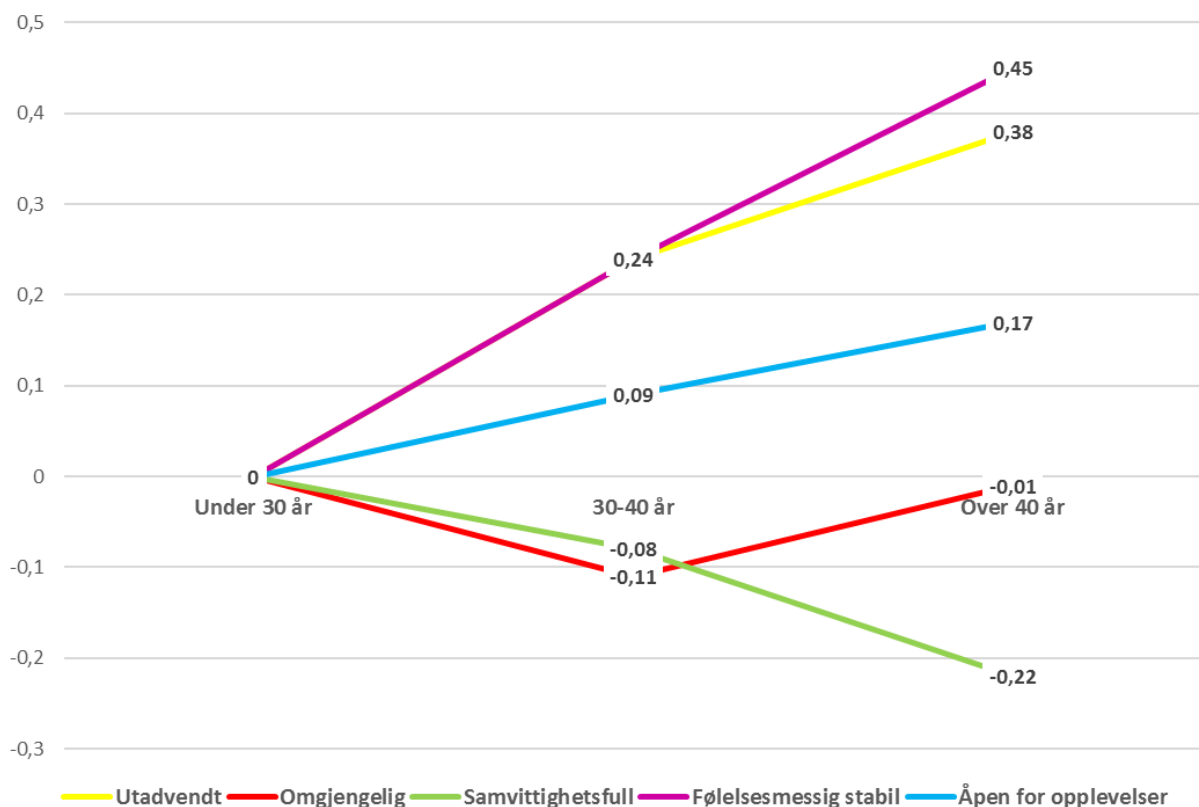
Det fjerde og siste forskningsspørsmålet var «*Er det sammenhenger mellom alder og erfaring på den ene siden, og personlighetstrekkene til personellet i FS på den andre siden?*»

Analysen støttet ikke hypotese 4.1 om at eldre personell i FS er mindre utadvendt og åpen for opplevelser enn yngre personell. Analysen støttet delvis hypotese 4.2, siden det ble indikert at eldre personell i FS var signifikant mer følelsesmessig stabil enn yngre. Analysen støttet ikke delen av hypotese 4.2 om at eldre personell er mer omgjengelig eller samvittighetsfull. Tvert imot ble det indikert en motsatt trend, dog ikke signifikant. Hypotese 4.3 om at alder er best

egnet til å predikere forskjeller i personlighetstrekk ble støttet kun for personlighetstrekket følelsesmessig stabil. Resultatene viste at antall deployeringer hadde best prediktiv validitet for en negativ samvariasjon med personlighetstrekket omgjengelig. Dette funnet gjaldt FS generelt, støttepersonell spesielt, men ikke operatører. Analysen støttet derfor hypotese 4.4 om at antall deployeringer predikerer forandringer i personlighetstrekk mellom operatører og støttepersonell på ulik måte.

Alder

I følge korrelasjonsmatrisen er eldre personell i FS signifikant mer utadventt og følelsesmessig stabil enn yngre personell. Videre indikeres det at eldre personell er mindre samvittighetsfull og mer åpen for opplevelser enn yngre, men disse resultatene er ikke signifikante. Tendensene visualiseres i figur 10 under, som tar utgangspunkt i differansen fra tabell 14 (ANOVA):



Figur 10: Forskjeller i personlighetstrekk mellom aldersgruppene

I følge ANOVA er det kun funnet omkring følelsesmessig stabil som er statistisk signifikant. På en annen side er det flere eldre offiserer enn spesialistbefal i FS (se figur 4). Forskjell i

utadvendt er ifølge korrelasjonsmatrisen signifikant mellom offiseren og spesialistbefalet, og noe av resultatet for utadvendt kan nok derfor tilskrives aldersforskjell. Når de samme korrelasjonstallene tas ut for offiserskorpset og spesialistkorpset hver for seg, reduseres korrelasjonen mellom alder og personlighetstrekk for offiserskorpset. På den andre siden blir spesialistkorpsets korrelasjoner mellom alder og personlighetstrekk forsterket. Se tabell 18 under:

Tabell 18: Korrelasjoner mellom alder og personlighetstrekk

Personlighetstrekk	FS	OR	OF	Europa⁹
1 Utadvendt	.16*	.20*	-.01	-.21
2 Omgjengelig	.00	-.02	-.07	.09
3 Samvittighetsfull	-.12	-.16	-.12	.23
4 Følelsesmessig stabil	.22**	.23*	.17	.17
5 Åpen for opplevelser	.11	.16	.00	-.08

Note. *p < .05, **p < .01 (to-halet)

Alder i FS korrelerer med svakt positivt med utadvendt og åpen for opplevelser, mens studier i andre europeiske land indikerer det motsatte (McCrae et al., 2000, s. 181). Den samme forskningen viser at samvittighetsfull korrelerer positivt med alder, mens resultatene fra FS indikerer en motsatt trend (McCrae et al., 2000, s. 181). Korrelasjonsmatrisen for FS generelt, og spesialistkorpset spesielt, indikerer derfor en trend som er motsatt av hva tidligere studier i Europa har vist for personlighetstrekkene samvittighetsfull, utadvendt og åpen for opplevelser.

Den positive korrelasjonen mellom alder og følelsesmessig stabil støttes av tidligere forskning (Braun et al., 1994; McCrae et al., 2000). Det er indikert forskjellige signifikansnivå i ANOVA mellom aldersgrupper i forskjellige land (McCrae et al., 2000), noe som kan være årsaken til at det ikke finnes signifikante forskjeller på mer enn ett personlighetstrekk i denne studien. Studiens ANOVA påviser, i motsetning til korrelasjonsmatrisen, at det ikke er en signifikant sammenheng mellom alder og personlighetstrekket utadvendt (p = 0,07).

⁹ Tallene er hentet fra McCrae et al. (2000) sin studie (n = 5085). For alle deltakerland (Tyskland, Storbritannia, Spania, Tsjekia og Tyrkia) var det en signifikant sammenheng mellom alder og følelsesmessig stabil, utadvendt og samvittighetsfull. For omgjengelig er det kun signifikante funn hos tysk, tsjekkisk og tyrkisk utvalg. Signifikant korrelasjon i åpen for opplevelser finnes kun i det spanske, tsjekkiske og tyrkisk utvalget (McCrae et al., 2000).

Erfaring

Forskning har slått fast at man kan bli mer følelsesmessig stabil med økt alder (McCrae et al., 2000). Dette støttes av indikasjonene som påvises hos personellet i FS. Hos Navy SEALs er det indikert at eldre operatører er mer samvittighetsfull og mindre utadvendt enn yngre operatører (Braun et al., 1994). I FS indikeres en motsatt tendens, hvor personellet er mindre samvittighetsfull og mer utadvendt ved økt alder. Effekten av erfaring er hos Braun (1994) satt til ikke signifikant, og det er konkludert med at forskjellene hovedsakelig skyldes alder (Braun et al., 1994). Selv om det er en korrelasjon mellom forskjeller i personlighetstrekk og alder hos FS, ser det ut til at dette kun gjelder følelsesmessig stabil. Antall deployeringer har best prediktiv validitet for den negative samvariasjonen med omgjengelig. Funnet gjelder FS generelt, støttepersonell spesielt (tabell 15 og tabell 17). Dette er ikke påvist av tidligere forskning.

Regresjonsanalysen (tabell 16) indikerer at hverken antall deployeringer eller alder har en signifikant prediktiv validitet på operatører innenfor personlighetstrekkene, selv om det påvises en trend om at operatører med flere deployeringer er mer utadvendt og mindre samvittighetsfull. For støttepersonell har antall deployeringer en signifikant negativ påvirkning på personlighetstrekket omgjengelig. Av andre trender indikerer tabellen for operatører (tabell 16) en positiv trend mellom deployeringer og åpen for opplevelser. Tabellen for støttepersonell (tabell 17) indikerer en negativ trend mellom antall deployeringer og alle personlighetstrekk, bortsett fra følelsesmessig stabil hvor det er en positiv sammenheng.

Slik figur 5 viser, indikeres det ikke store forskjeller mellom karrierestige og antall deployeringer. Dette støttes av korrelasjonsmatrisen (tabell 5) som heller ikke indikerer noen korrelasjon mellom antall deployeringer og karrierestige. Tatt i betraktning at offiseren er eldre enn spesialistbefalet hos støttepersonellet, kan dette likevel indikere at spesialistbefalet hos støttepersonellet har hyppigere deployeringer og/eller er yngre ved de samme deployeringene.

Selv om det er noe utenfor oppgavens hovedtematikk ble det derfor gjort en regresjonsanalyse der støttepersonellet ble delt på karrierestige. Dette ble gjort i den hensikt å kunne identifisere hvor det statistisk signifikante funnet var mest fremtredende. Tendensen er at funnene ifra analysen forsterkes noe hos spesialistbefalet og reduseres hos offiserene. Blant spesialistbefalet som er støttepersonell øker beta-koeffisienten (endring fra $\beta = -0,20$ til $\beta = -$

0,32 på omgjengelig), samtidig som p-verdien synker (endring fra $p = 0,044$ til $p = 0,039$ på omgjengelig).

Nærhet som moderator

Grossman (2004) viser i hans populærvitenskapelige bok *On Combat* til hvilken belastning kamp medfører for personellet som er involvert, både under og etter kamphandlingene. Grovt sett er hans teori at all påkjenning og belastning er negativ i sin natur (Grossman & Christensen, 2004). Oppgavens funn indikerer en motsatt trend for operatører. Dette må kunne sies å være oppsiktsvekkende, da det er naturlig å anta at operatører oftere befinner seg i direkte kamphandlinger enn det støttepersonell gjør.

Ansvar overfor andre egne er den mest fremtredende stressoren blant soldater i stridskontakt, og forekommer oftere enn stressoren fare for eget liv (Brekke, 2010, s. 22). Det er naturlig å anta at støttepersonell, spesielt personellet som sitter i stab og/eller inne i en beskyttet leir, opplever mindre av stressoren fare for eget liv ved deployeringer. På samme måte er det da naturlig å anta at stressoren ansvaret for andre egne, isolert sett oppleves som en enda mer fremtredende stressor blant støttepersonellet. Med andre ord er det en mulighet for at avstanden fra en konkret stridshendelse korrelerer positivt med den opplevde stressoren ansvar for andre egne. På den andre siden hevder Grossman (1995) i en tidligere bok *On Killing* at noe av det motsatte er tilfellet. Han hevder at styrken til en stressor, og sannsynlighet for negative senreaksjoner hos soldater i kamphandlinger, reduseres når avstanden økes (Grossman, 1995, s. 98).

Grossmans (1995) populærvitenskapelige teori bygger på at mennesket har en innebygget motstand mot å drepe egne artsfrender. Motstanden reduseres med økt avstand til situasjonen (Grossman, 1995, s. 98). Dette tilbakevises av fagfolk innenfor psykologi og psykiatri, som stiller spørsmål til det vitenskapelige grunnlaget hos Grossmans teori. Alle mennesker, spesielt menn, har et naturlig anlegg for å drepe (Kennair, 2007, s. 409). Reichelt (2016) understreker videre at det ikke er drapshandlingen i seg selv som mennesket opplever motstand imot, snarere egen frykt for å bli skadet i selve kamphandlingen (Reichelt, 2016, s. 35).

Seleksjon og samhold som moderator

Det er naturlig å anta at noe av årsaken til forskjellene mellom operatør og støttepersonell kan skyldes seleksjonen av personell. Den grundige seleksjonen til operatørene, som i tillegg

selekteres på andre kriterier enn personlighetstester, kan være en av årsakene til at det indikeres en positiv korrelasjon mellom personlighetstrekk og antall deployeringer for operatører (Reichelt, 2016, s. 60-63).

Det faktum at operatører deployeres i grupper som de kjenner og hører til fra før av (patrolje-, tropps-, og/eller skvadronsforband), og i tillegg forsetter som nære kolleger etter deployering, fungerer sannsynligvis som en positiv moderator for påkjenningene av flere deployeringer (Reichelt, 2016, s. 65). Videre kan gruppeklimaet hos personellet som debriefes, herunder kjennskapet til hverandre og samholdet internt, være utslagsgivende for debriefingsprosessen (Dyregrov, 2002, s. 30). Dette støttes av Reichelt (2016) som trekker dette lengre enn bare til debriefingsprosessen, men også til opptrening til, gjennomføring av, samt tiden etter skarpe operasjoner (Reichelt, 2016, s. 65). Forskning viser at opplevd stress kan føre til depresjoner og andre psykiske lidelser (Langvik & Martinsen, 2015, s. 110; Matthews et al., 2005, s. 251).

Følelsmessig stabil som moderator

Den negative trenden, og det signifikante funnet på omgjengelig, er spesielt fremtredende hos spesialistbefal blant støttepersonellet. Denne gruppen er også signifikant lavest på følelsmessig stabil (figur 8). Dette kan lettere medføre stressrelaterte påkjenninger (Matthews et al., 2005, s. 241-272). Hvilken påvirkning påkjenningen har på individet i ettertid, er ofte opp til individets opplevelse av situasjonens utfall (Brekke, 2010, s. 10). Forskning viser at det er en negativ sammenheng mellom grad av følelsmessig stabil og opplevd stress (Matthews et al., 2005, s. 241-272). Følelsmessig stabil korrelerer negativt med sårbarhet overfor stress, angst og depresjoner (Langvik & Martinsen, 2015, s. 110; Matthews et al., 2005, s. 246-247). Samtidig har også tester ved selvskår en potensiell svakhet ved at personer som er mindre følelsmessig stabil vurderer deres egen skår lavere for også de andre personlighetstrekkene (Matthews et al., 2005, s. 250). Det er for eksempel uvisst om personer med lave verdier på følelsmessig stabil også vurderer utsagn i en test (som NMPI-80) mer negativt enn personer med høyere grad av følelsmessig stabil. Det finnes forskning som støtter en slik antakelse, men den vurderes til å være svært mangelfull (Matthews et al., 2005, s. 250). Likevel kan det ikke utelukkes at noen av tendensene som er synlige i regresjonsanalysen kan tilskrives denne effekten.

Da personell med lave verdier på følelsmessig stabil står i fare for å oppleve mer stress enn andre, kan denne type personell ha en økt sannsynlighet for å utvikle psykiske lidelser. Siden

det er påvist at deprimert personell øker sine verdier på utadvendt, omgjengelig, samvittighetsfull og følelsesmessig stabil når de har gjennomført behandling (Matthews et al., 2005, s. 253, 271), er det rimelig å anta at det motsatte er tilfelle når det samme personellet er i ferd med å bli deprimert (lavere verdier på de samme trekkene). De signifikant lave verdiene av følelsesmessig stabil kan derfor være mulig forklaring til hvorfor omgjengelig samvarierer signifikant negativt med økt antall deployeringer hos spesialistbefalet i støttepersonellet.

Å skille fakta fra fantasi, og å sette ord på egne følelser og tanker er sentrale aspekter ved psykologisk debriefing (Dyregrov, 2002; Kinchin, 2007). Det er naturlig å anta at en gruppe personell som har høye verdier av følelsesmessig stabil / evne til å håndtere stress, og som også har vært fysisk tilstede ved en kritisk hendelse, lettere kan sette ord på fakta, egne tanker, sanseintrykk og reaksjoner (Dyregrov, 2002, s. 57-61). Dette i motsetning til en gruppe personell som har lavere verdier av følelsesmessig stabil som ikke har vært fysisk til stede ved hendelsen, og som gjerne vil bruke egen fantasi til å fylle inn detaljene som mangler. Hensikten ved debriefing i grupper er blant annet å unngå at fantasien tar overhånd, ved å skille fakta fra fantasi (Dyregrov, 2002, s. 53; Kinchin, 2007, s. 71). På en annen side anbefaler også Dyregrov (2002) å dele de involverte inn i grupper ut fra den fysiske avstanden under den kritiske hendelsen (Dyregrov, 2002, s. 40).

Med bakgrunn i overnevnte diskusjon, er det naturlig å anta at gruppen som (1) er i første linje ved kritiske hendelser, (2) er grundig selektert, (3) opererer sammen med sine nærmeste kolleger og (4) er mest følelsesmessig stabil, har best forutsetning for å kunne utvikle seg i positiv retning på personlighetstrekk generelt ved økt antall deployeringer. På samme måte er det naturlig å påstå at gruppen som (1) er i andre linje eller lengre unna kritiske hendelser, (2) er gjenstand for relativt sett mindre seleksjon, (3) tjenestegjør blant kolleger de ikke er like kjent med, og (4) har lavere verdier på følelsesmessig stabil, kan være mer eksponert for å utvikle seg i negativ retning på personlighetstrekk ved økt antall deployeringer.

5.5 Styrker og svakheter

Det eksisterer lite forskningsbasert kunnskap omkring tematikken som er studert i oppgaven. At studien er eksplorerende, er vurdert som en av oppgavens styrker. Samtidig har en eksplorerende studie klare svakheter. Det er viktig å understreke at studien bygger på en tverrsnittsundersøkelse og at det derfor er vanskelig å berøre kausalitet. Studien belyser derfor i større grad samvariasjoner mellom de valgte variablene.

Studiens datainnsamling er gjort ved å bruke den validerte testen NMPI-80. Dette er en styrke ved studien og opprettholder større grad av objektivitet hos forfatteren. Validitet omtales også som gyldighet (Jacobsen, 2015, s. 227). Begrepet sier noe om sannsynligheten for at vi måler det vi tror vi måler; om det er egnet til å besvare problemstillingen (Busch, 2013, s. 63; Ringdal, 2007, s. 471). En validering undersøker resultatenes indre gyldighet; om resultatene oppfattes som riktige (Jacobsen, 2015, s. 228). I denne forbindelse skal det nevnes at svarprosenten på tvers av de ulike avdelingene ikke er identisk. Selve svarprosenten er gradert. Selv om forskjellene ikke var veldig store, er det mulig å hevde at det er kan eksistere en systematisk skjevhet blant besvarelsene. Noen studier øker den indre gyldigheten ved å foreta randomiserte stratifiserte utvalg, som tilsvarer samme størrelsesandel i de forskjellige gruppene som sammenlignes (Jacobsen, 2015, s. 296-298). I den hensikt å ha et størst mulig utvalg og derav en feilmargin som er så liten som mulig, ble ikke dette gjort i studien (Jacobsen, 2015, s. 300). Ved $n = 200$ vil det være en feilmargin på 6,0%, 7,1%, og 9,3% ved en sikkerhet på henholdsvis 90%, 95% og 99%. Halveres utvalget til $n = 100$, vil feilmarginene øke til 8,4%, 10,0% og 13,1% for den samme sikkerhetsprosenten (Jacobsen, 2015, s. 300). Det er mulig å hevde at feilmarginene ved studiens funn er redusert, samtidig som sannsynligheten for svekket indre gyldighet har økt (Jacobsen, 2015, s. 300). Dess større et utvalg fra en populasjon er, dess lettere er det å avdekke en effektstørrelse (Ringdal, 2007, s. 153). Dette kan ha gjort det vanskeligere å avdekke funn der utvalget ble delt opp i mindre kategorier.

Det er også gjort enkelte andre grep som presumtivt skulle øke utvalget til studien. Den nye testen NMPI-80 ble blant annet valgt fordi den tok kortere tid å fylle ut en de grundigere personlighetstestene som har vært tilgjengelige i flere tiår. Samtidig ble spørsmål som inneholder kontinuerlige variabler presentert med rangordnede svaralternativ på ordinalnivå (Jacobsen, 2015, s. 258), blant annet for å opprettholde respondentenes følelse av anonymitet. Dette er i utgangspunktet ikke å anbefale, da det anbefales at all datainnsamling som kan være metrisk, bør være metrisk. Deretter kan eventuelt variablene rangordnes etter innsamling (Jacobsen, 2015, s. 264). Når metriske data som alder og antall deployeringer i stedet ble samlet inn i intervaller på ordinalnivå, er validiteten redusert.

Personlighetstesten utført ved hjelp av selvskår, noe som har blitt kritisert for mangel på reliabilitet og kan være en svakhet ved studien. Reliabilitet blir ofte omtalt som pålitelighet (Jacobsen, 2015, s. 227; Ringdal, 2007, s. 467). Begrepet sier noe om målekvaliteten; om

dataene er til å stole på (Busch, 2013, s. 62). Å bruke selvskårtester ved seleksjon har blitt kritisert for mangel på reliabilitet. Dette fordi kandidaten er tilbøyelig til å svare det vedkommende tror er forventet. Tidligere forskning viser at dette kan være sannsynlig (Martinsen, Lang-Ree, Almås Sørensen & Arnulf, 2009; McDonald et al., 1988, s. 16). Dette kan si noe om reliabiliteten på sekundærdataen fra FOSBS16, men det har ikke nødvendigvis noe å si for forholdstallet som er regnet ut mellom NMPI-80 og NEO-PI-R. Videre er dette en av flere årsaker til at det ikke var hensiktsmessig å bruke data fra tidligere personlighetstester som er gjort ved operatørøpsett i FS. Utvalget i studiens primærdata er imidlertid allerede i jobben som de skal utføre, og det er rimelig å anta at disse trolig svarer mer ærlig enn andre som har tatt personlighetstester ved seleksjon. Dette er en styrke ved forskningsbasert innhenting av data generelt og denne studien spesielt. Likevel indikerer forskning at sosiale ønsker om tilhørighet er store svakheter ved tester gjennomført ved selvskår generelt (Podsakoff, Mackenzie, Lee, Podsakoff & Zedeck, 2003). Spørreundersøkelser som fylles ut individuelt og alene, medfører økt risiko for at respondenten mister fokus (Elstad, 2010). Samtidig tilsier forskning at det er tilfredsstillende samvariasjon mellom selvskår og dokumentert opptreden hos militært personell (Adler, Thomas & Castro, 2005). Det er likevel en potensiell svakhet ved at personer som er mindre følelsesmessig stabil vurderer sin egen skår lavere for også de andre personlighetstrekkene (Matthews et al., 2005, s. 250).

En mulig systematisk skjevhet er muligheten for at flertallet av de som har svart på undersøkelsen har høyere skår på personlighetstrekket samvittighetsfull og utadvendt i forhold til de som ikke har svart. Personer med høy skår på samvittighetsfull er tilbøyelig til å jobbe mer systematisk, være mer punktlig og ha høyere arbeidsmoral enn personer med lav skår (Myhrer et al., 1999, s. 9). Det er mulig at denne type personligheter også finner tid i arbeidshverdagen til å svare på undersøkelsen. Introverte personer er mer reservert overfor andre fremmede (Langvik & Martinsen, 2015, s. 112). Dermed er det mulig å anta at personer som har lave verdier på utadvendt, er overrepresentert i det generelle frafallet i frivillige undersøkelser med personlige spørsmål. Det er imidlertid ikke funnet konkret forskning som bekrefter dette. Om introverte og mindre samvittighetsfulle ansatte er underrepresentert i svarprosenten er derfor umulig å konkludere, så lenge vi ikke vet hvor de som ikke har besvart befinner seg på denne skalaen.

5.6 Videre forskning

Overførbarhet blir benyttet for hvilken grad funn har ekstern gyldighet (Jacobsen, 2015, s. 237). Dette betyr det er mulig å overføre funnene til andre situasjoner eller populasjoner (Busch, 2013, s. 63). Selv om den grunnleggende antakelsen om at spesialstyrker kan være annerledes enn andre militære styrker har blitt satt under lupen i denne studien, er det naturlig å anta at noen av studiens funn er gyldige også i andre deler av Forsvaret. Det kunne vært interessant å forske på om dette er tilfellet. Økt bruk av NMPI-80 i fremtiden, både i seleksjon og forskningsøyemed, vil kunne bidra til dette.

Implementeringen av Ordning for militært tilsatte (OMT) fra 2016 har synliggjort de to forskjellige karrierestigene mellom offiser og spesialistbefal (Forsvaret, 2015). Det er gjort studier av OMT tidligere, men disse har hatt fokus på kultur og ikke psykologi (Danielsen & Skaug, 2017; Johansen, 2016; Sagosen, 2016). Oppgaven har påvist forskjeller i personlighetstrekk mellom de to karrierestigene. Dette kan knyttes til at offiseren i større grad tenderer mot å ha personlighetstrekkene til det som kjennetegner en leder generelt. Likevel er ikke alle offiserer i FS ledere, ei heller i Forsvaret, og det er ikke sikkert at forskjellene som er drøftet i oppgaven er overførbare til Forsvaret forøvrig. Mer forskning på forskjeller og likheter, mellom offiserskorpset og spesialistkorpset, vil kunne øke bevisstheten rundt personellets styrker og svakheter. Dette vil igjen kunne danne grunnlag en bedre utnyttelse av personellet og øke kvaliteten på OMT. Samtidig er FS en liten DIF, som til gjengjeld er blant dem som har kommet lengst i OMT (Forsvaret, 2017). I resten av Forsvaret er det presumptivt en større andel av spesialistbefal som er konverterte offiserer. Dette kan bety at funnene ifra denne studien, ikke er overførbare til resten av Forsvaret før om flere år. En lignende studie i resten av Forsvaret kan derfor være prematurt. Samtidig er det en mulighet for at funnene i denne studien, som er knyttet til karrierestige, kan predikere eventuelle fremtidige trender resten av Forsvaret. Det er også naturlig å forvente at funnene hos FS vil kunne endre seg over tid, når skillet mellom karrierestigene blir enda mer synlig.

Hvordan antall deployeringer og hyppigheten av disse kan være med på å påvirke personlighetstrekk, bør forskes mer på. Selv om studien har påvist at antall deployeringer predikerer endringer i enkelte personlighetstrekk, foreligger det liten grad av kausalitet rundt slutningene som er tatt. Dersom årsaksanalysene i fremtidige studier skal ha høyere grad av sikkerhet, bør det gjøres undersøkelser med paneldesign, gjentatte tverrsnittsundersøkelser og/eller retro-/prospektive undersøkelser (Ringdal, 2007, s. 197-201). Det kan også være

interessant å inkludere data med høyere detaljnivå omkring deltakelse i internasjonale operasjoner. Deployeringenes lengde, hyppighet, direkte involvering i kamphandlinger eller ei, samt funksjon og alder i perioden man er deployert er blant annet variabler som kan tenkes å kunne påvirke personlighetstrekk. Dette bør i så fall undersøkes ved en forskningsbasert og vitenskapelig tilnærming.

Studien har ikke undersøkt i hvilken grad personlighetstrekk kan predikere hvorvidt personer har anlegg for å kunne bestå et opptak hos spesialstyrkene. Dette fordi det er ikke samlet inn data over hvem som har søkt og ikke bestått operatøropptak. Likevel kan deler av oppgavens datagrunnlag være med på å bidra til en fremtidig studie omkring personlighetstrekkenes prediktive validitet ved opptak som marinejeger eller spesialjeger. På samme måte kan deler av datagrunnlaget også være med på å bidra til hvordan andre kategorier personell rekrutteres inn i spesialstyrkene, og hva som bør vies ekstra oppmerksomhet hos dette personellet. Den prediktive validiteten mellom personlighetstrekk og prestasjoner i militær kontekst er likevel et omdiskutert fagfelt. Uavhengig av fremtidige studiers funn, anmodes det derfor til aktsomhet omkring en dreining mot at personlighetstester brukes som et mekanisk og ekskluderende seleksjonsverktøy. Dersom personlighetstester skal brukes som ekskluderende verktøy, bør den prediktive validiteten påvises ved flere empiriske funn i flere andre uavhengige studier. Oppgaven har redegjort for at dette så langt ikke er tilfellet i Norge. Selv om en prediktiv validitet eventuelt kan påvises i fremtiden, anbefales det at personlighetstester brukes som supplerende og skjønnsmessige verktøy i en seleksjonssammenheng. Å lese resultater ifra personlighetstester er noe helt annet enn å ta resultatene i bruk.

6 Konklusjon

Studien har hatt til hensikt å undersøke hva som kjennetegner personlighetstrekkene til personellet i FS, og hvorvidt det finnes forskjeller internt mellom ulike kategorier. Det er konsensus i teori og praksis om at personellet er spesialstyrkenes viktigste ressurs (Hammersmark, 2010, s. 29; Hedenstrøm & Kristiansen, 2016, s. 51; Melien, 2012, s. 357). Med denne bakgrunn har studien søkt å finne ut hva som er spesielt med nettopp dette personellet i forhold til annet personell, samt hvilke forskjeller som finnes internt i FS. Dette er gjort ved hjelp av en overordnet problemstilling og fire forskningsspørsmål. Basert på spesialstyrketeori og personlighetsteori ble det til sammen utledet elleve hypoteser som ble knyttet til forskningsspørsmålene.

Studien viser at personellet i FS er signifikant mer følelsesmessig stabil og samvittighetsfull enn befolkningsgjennomsnittet. Den samme trenden er synlig ved en sammenligning av annet militært personell, selv om det her ikke er gjort noen signifikanstesting. Forskning viser at høye verdier på følelsesmessig stabil og samvittighetsfull korrelerer positivt med produktivitet og effektivitet i flere yrker (Saksvik-Lehouillier & Hetland, 2015, s. 302; Salgado & Murphy, 1997). NATO viser til flere studier som påviser at personell i "high-demand operations jobs" har høyere verdier på samvittighetsfull og følelsesmessig stabil i forhold til resten av befolkningsgjennomsnittet (NATO, 2012, s. 2-9).

Høy på følelsesmessig stabil korrelerer med alle McRavens (1995) moralske faktorer og delvis med Spulaks (2007) definisjon av elitekrigeren (Macdonald et al., 2008; McRaven, 1995, s. 5; Neto et al., 2014; Noronha & Campos, 2018, s. 31; Spulak Jr., 2007, s. 16; USSOCOM, 2006, s. 13). Dette kan bidra til å motvirke krigens friksjon, slik den defineres av Clausewitz (Clausewitz, Vom Kriege 1832/1984, s. 119-120; McRaven, 1995, s. 5; Spulak Jr., 2007, s. 6). Videre kan dette være med på å redusere de fysiske og kognitive begrensningene som følger av reelle krigshandlinger (Spulak Jr., 2007, s. 7-10; Watts, 2004, s. 76-77). For personlighetstrekkene utadvendt, omgjengelig og åpen for opplevelser ligger personellet i FS lavere enn befolkningsgjennomsnittet. Lavere verdier på omgjengelig kan tyde på mindre fleksibilitet, en av Spulaks (2007) fundamentale kvaliteter for spesialstyrker (Peabody et al., 1989, s. 563; Spulak Jr., 2007, s. 20). Sett opp imot andre norske offiserer, indikeres det imidlertid at personellet i FS har høyere skår på omgjengelig og dermed er presumtvt mer fleksible. Høy grad av fleksibilitet hevdes å redusere krigens friksjon ved å moderere usikkerhet omkring hva som faktisk skjer i øyeblikket (Spulak Jr., 2007, s. 7-10; Watts, 2004, s. 76-77). I forhold til norske offiserer og befalelever har personellet i FS et høyere snitt på åpen for opplevelser, noe som korrelerer med kreativitet; den siste av av Spulaks (2007) fundamentale kvaliteter og en kjerneverdi for spesialstyrker (King et al., 1996, s. 189; Neto et al., 2014). Høy grad av kreativitet hevdes å redusere krigens friksjon ved å moderere uforutsigbarhet omkring hva fremtiden rommer (Spulak Jr., 2007, s. 7-10; Watts, 2004, s. 76-77).

Det eksisterer forskjeller mellom offiserene og spesialistbefalet i FS generelt, innenfor personlighetstrekket utadvendt. Dette funnet er signifikant og stemmer overens med gjeldende forskning om at ledere, herunder offiserer, skårer høyere på utadvendt (Braun et al., 1994; Judge et al., 2002, s. 773; Martinsen et al., 2011, s. 71). Blant støttepersonellet er offiseren i

tillegg signifikant mer følelsesmessig stabil i forhold til spesialistbefalet. Selv om noe av denne forskjellen kan tilskrives aldersforskjeller, er dette et oppsiktsvekkende funn.

Følelsesmessig stabil korrelerer med alle McRavens (1995) moralske faktorer, og bør være en sentral kvalitet hos alt personell i FS (Macdonald et al., 2008; McRaven, 1995, s. 5; Neto et al., 2014; Noronha & Campos, 2018, s. 31). Blant operatører er offiseren signifikant mer åpen for opplevelser enn spesialistbefalet, men det er knyttet usikkerhet til hva som er årsakene til dette. Til tross for at begrepet støttepersonell i studien innebærer et stort spekter av forskjellig personell, indikeres det at forskjellen mellom karrierestigene er større hos operatørene enn hos støttepersonellet.

Det er ikke funnet signifikante forskjeller i personlighetstrekk mellom personellet i MJK og FSK, hverken blant støttepersonell eller operatører. Det er imidlertid en trend der effektstørrelsen er størst mellom støttepersonellet i de to forskjellige avdelingene. Dette kan til en viss grad knyttes opp imot grenvise kulturelle forskjeller, der Sjøforsvaret trolig har vært flinkere til å improvisere og til ta ting på sparket, mens Hæren trolig har vært flinkere til å jobbe mer grundig og langsiktig (Langvik & Martinsen, 2015, s. 110; Matthews et al., 2005, s. 336; Melien, 2012, s. 361). Denne trenden indikeres imidlertid kun mellom støttepersonell, og påvises ikke mellom operatører.

Studien indikerer at gruppen over 40 år er signifikant mer følelsesmessig stabil enn gruppen under 30 år. Det er påvist en del andre korrelasjoner, noen signifikante, mellom alder og personlighetstrekkene samvittighetsfull, utadvendt og åpen for opplevelser. Denne trenden var uventet og går i motsatt retning av hva som indikeres for Europa forøvrig (McCrae et al., 2000). Det indikeres at alder kun har størst prediktiv validitet i positiv endring av personlighetstrekket følelsesmessig stabil. På den andre siden indikeres det at antall deployeringer har størst prediktiv validitet for negativ endring personlighetstrekket omgjengelig. Sistnevnte funn gjelder støttepersonell generelt og spesialistbefal spesielt. På den andre siden gjelder ikke dette funnet for operatørene generelt. Studien har drøftet hvorvidt dette kan ha en sammenheng med nærhet til kritiske hendelser, seleksjon, samhold, personlighetstrekket følelsesmessig stabil, samt hvorvidt disse forholdene kan fungere som moderatorer mot negativ endring i personlighetstrekk (Dyregrov, 2002; Kinchin, 2007; Langvik & Martinsen, 2015, s. 110; Matthews et al., 2005, s. 241-272; Reichelt, 2016, s. 59-73).

Akronymer og forkortelser

5PFMIL2.0	Femfaktor personlighetstest militær versjon 2.0 (norsk)
AFSOC	Air Force Special Operations Command
ANOVA	Analysis of Variance
BFI	Big Five Inventory
BUD/S	Basic Underwater Demolition/SEAL
CCBRN	Counter Chemical, Biological, Radiological, and Nuclear Materials
COIN	Counterinsurgency
CT	Counterterrorism
CWMD	Counter Weapons of Mass Destruction
DA	Direkte aksjoner
DIF	Driftsenhet
EOD	Explosive Ordnance Disposal
FFI	Forsvarets forskningsinstitutt
FFM	Femfaktormodell
FFOD	Forsvarets fellesoperative doktrine
FHS	Forsvarets høgskole
FOSBS	Felles opptak og seleksjon til befalsskolen
FS	Forsvarets spesialstyrker
FSK	Forsvarets spesialkommando
FSTS	Forsvarets stabsskole
HJK	Hærens jegerkommando
HJS	Hærens jegerskole
HPI	Hogan Personality Inventory
HRO	Hostage Release Operations
HV	Heimevernet
IQ	Intelligence Quotient
JSOC	Joint Special Operations Command
KI	Konfidensintervall
M	Mean (Gjennomsnitt)

MA	Militær assistanse
MJK	Marinejegerkommandoen
MJL	Marinejegerlaget
MKT	Maritim kontraterror
NATO	North Atlantic Treaty Organization
NEO-PI-R	Neuroticism, Extraversion, Openness - Personality Inventory - Revised
NMPI-80	Norsk militær personlighetsinventorium
NORASOC	Norwegian Army Special Operations Command (FSK)
NORNAVSOC	Norwegian Navy Special Operations Command (MJK)
NORSOCOM	Norwegian Special Operations Command (FSST)
NORSOF	Norwegian Special Operation Forces (FS)
NSCC	NATO SOF Coordination Center
NSD	Norsk senter for forskningsdata
NSHQ	NATO SOF Headquarters
OF	Officer (Offiser)
OGA	Other Government Agency
OMT	Ordning for militært tilsatte
OR	Other Ranks (Spesialistbefal)
PEAS	Physical Estimation and Attraction Scale
SD	Standard Deviation (Standardavvik)
SEAL	Sea, Air, Land
SJPSYF	Sjefpsykologen i Forsvaret
SOE	Special Operations Executive
SOF	Special Operation Forces
SPSS	IBM Statistical Package for the Social Sciences versjon 25
SR	Spesiell rekognosering
USSOCOM	United States Special Operations Command

Litteraturliste

Adler, A. B., Thomas, J. L. & Castro, C. A. (2005). Measuring up: Comparing self-reports with unit records for assessing soldier performance. *Military Psychology*, 17(1), 3-24.

Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological monographs*, 47(1).

Alne, J. (2015). *Norske spesialstyrker i endring: Kommando og kontroll (K2) Johan Alne* (Master). Forsvarets høyskole, Oslo.

Antonsen, I. (2016). *Exploring aspects of construct and criterion validity of Norwegian Military Personality Inventory (NMPI)* (Master). Norwegian University of Science and Technology, Trondheim, Norway.

Arquilla, J. (1996). *From Troy to Entebbe: Special operations in ancient and modern times*. Lanham, MD: University Press of America.

Ashton, M. C. & Lee, K. (2005). Honesty-humility, the Big Five, and the five-factor model. *Journal of Personality*, 73(5), 1321-1354.

Bakkeli, T. (2013). *Krigere og diplomater: På innsiden av Forsvarets spesialkommando*. Oslo: Kagge.

Bang, H. (2015). *Definisjoner og beskrivelser av 24 karakterstyrker, klassifisert under 6 dyder*. Oslo: Krigsskolen.

Bang, H., Eilertsen, D. E., Boe, O., A., N. F. & Lang-Ree, O. C. (2018). *Character strengths predict army cadets' academic and military performance – but mostly when character strengths are observer-rated*. Ikke-publisert.

Barlaug, D. (1997). *Håndbok for 5PFMIL 2.0*. Oslo.

Berg-Knutsen, E. & Roberts, N. (2015). *Strategic Design for NORSOF 2025*. Monterey: Naval Postgraduate School.

Boe, O. & Bang, H. (2016). *The Big 12: The Most Important Character Strengths for Military Officers*.

Boe, O., Nilsen, F., Kristiansen, O., Krogdahl, P. & Bang, H. (2017). Measuring Important Character Strengths in Norwegian Special Forces Officers. *EDULEARN17 Proceedings*, 1623-1631. <https://doi.org/10.21125/edulearn.2017.1349>

Boe, O., Woolley, K. & Durkin, J. (2011). Choosing the elite: Examples of the use of recruitment, assessment, and selection programs in Law Enforcement Tactical Teams and Special Forces. I S. P, M. Matthews & P. Lester (Red.), *Leading in dangerous contexts* (s. 333-349). Annapolis: Naval Institute Press.

Braun, D. E., Prusaczyk, W. K., W., H. & Pratt, N. C. (1994). *Personality Profiles of U.S. Navy Sea-Air-Land (SEAL) Personnel*. California: Naval Health Research Center San Diego.

Brekke, T.-H. (2010). *Stressorer og stressreaksjoner hos JTACs: Ansvar for å ta de livra lå på meg og mitt initiativ* (Bachelor). Luftkrigsskolen, Trondheim.

Brose, L. A., Rye, M. S., Lutz-Zois, C. & Ross, S. R. (2005). Forgiveness and personality traits. *Personality and Individual differences*, 39(1), 35-46.

Busch, T. (2013). *Akademisk skriving for bachelor- og masterstudenter*. Bergen: Fagbokforlaget.

Cain, S. (2012). *Quiet: The power of introverts in a world that can't stop talking*. New York: Crown.

Clausewitz, C. v. (1976). *On War* (M. Howard & P. Paret, Overs.). Princeton, New Jersey: Princeton University Press. (Opprinnelig utgitt Vom Kriege 1832)

Clausewitz, C. v. (1984). *On War* (M. Howard & P. Paret, Overs.). Princeton, New Jersey: Princeton University Press. (Opprinnelig utgitt Vom Kriege 1832)

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Cohen, J. (1992). Statistical Power Analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98-101. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>

Collins, J. (1987). *United States and Soviet Special Operations*. University of Michigan: University of Michigan.

- Costa Jr, P. T. & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, Florida.
- Dal Pian, T. M. (2015). *Psychological Profile of Switzerland's Professional Special Forces* (Master). Naval Postgraduate School, Monterey, California.
- Danielsen, T. (2012). *"Hos oss sitter kulturen i hjertet": En antropologisk studie av kultur i Marinejegerkommandoen*. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Danielsen, T. & Skaug, R. (2017). *Ny struktur, hva med kultur? Pilotstudie av Ordning for militært tilsatte (OMT)*. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.
- Dean, M. A., Conte, J. M. & Blankenhorn, T. R. (2006). Examination of the predictive validity of Big Five personality dimensions across training performance criteria. *Personality & Individual Differences*, 41(7), 1229-1239. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.04.020>
- Drew, C. & Kulish, N. (2014, 31.10). Former SEAL Team Member Investigated for Book. *The New York Times*, s. A19.
- Dyregrov, A. (2002). *Psykologisk debriefing: Hvordan lede gruppeprosesser etter kritiske hendelser*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ege, R. T. (2012, 22.6). Her stormer norske spesialstyrker gissel-restauranten. Hentet 1.11 2018 fra <https://www.vg.no/nyheter/utenriks/i/49M0R/her-stormer-norske-spesialstyrker-gissel-restauranten>
- Ekroll, H. C. & Bentzrød, S. B. (2013, 22.3). Marinejegerkommandoen skal bistå politiet mot terror. Hentet 8.10 2018 fra <https://www.aftenposten.no/norge/i/11RWG/Marinejegerkommandoen-skal-bista-politiet-mot-terror>
- Elstad, J. I. (2010). Spørreskjemaundersøkelsens fallgruber. I D. *Album, MN Hansen & K. Widerberg (red.), Metodene våre. Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning*, 155-169.
- Engvik, H. (1993). «Big Five» på norsk. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 30, 884-896.
- Engvik, H. (2001). *Manual 5PF*. Oslo.

- Engvik, H. & Clausen, S.-E. (2011). Norsk kortversjon av Big Five Inventory (BFI-20). *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 48(9), 869-872.
- Engvik, H. & Føllesdal, H. (2005). The Big Five Inventory på norsk. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 42, 128-129.
- FFI. (2015). Hvor spesielle er spesialstyrkene? Hentet 26.9 2018 fra <https://www.ffi.no/no/Aktuelle-tema/Sider/Hvor-spesielle-er-spesialstyrkene.aspx>
- FHS. (2018). Søknadsskjema om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål. I. Oslo: FHS.
- Fiske, D. W. & Allport, G. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44(3), 329-344. <https://doi.org/10.1037/h0057198>
- Fjellestad, A. (2016, 28.6). Stor interesse for spesialstyrkene. Hentet 1.11 2018 fra <https://forsvaret.no/aktuelt/stor-interesse-for-spesialstyrkene>
- Forsvaret. (2014). *Forsvarets fellesoperative doktrine* Forsvarsstaben.
- Forsvaret. (2015). Grader for spesialistbefal. Hentet 4.10 2018 fra <https://forsvaret.no/aktuelt/ny-militaerordning>
- Forsvaret. (2016). Grenseløse spesialstyrker. Hentet 4.10 2018 fra <https://forsvaret.no/aktuelt/grenseloese-spesialstyrker>
- Forsvaret. (2017). Han er øverste sjefersjant i Forsvaret. Hentet 4.10 2018 fra <https://forsvaret.no/aktuelt/skal-drive-militaerordningen-videre>
- FSTS. (2007). *Forsvarets fellesoperative doktrine: 2007*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Gayton, S. D. & Kehoe, E. J. (2016). The Character Strengths of Special Forces Personnel: Insights for Civilian Health Care Practitioners. *Military medicine*, 181(9), 996. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-15-00440>

Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216.

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>

GraphPad. (2018). T-test Calculator. Hentet 15.10 2018 fra

<https://www.graphpad.com/quickcalcs/ttest1/?Format=SD>

Gravråkmø, A. (2002). *Personlighet og lederatferd*. Trondheim: Luftkrigsskolen.

Gray, C. S. (1999). *Handfuls of Heroes on Desperate Ventures: When do Special Operations Succeed?* (Parameters).

Grossman, D. (1995). *On killing: The psychological cost of learning to kill in war and society*. Boston: Little, Brown and Co.

Grossman, D. & Christensen, L. W. (2004). *On combat: The psychology and physiology of deadly conflict in war and in peace*. S.l.: PPCT research publications.

Gundersen, D. (2018). Spesial. Hentet 16.08 2018 fra <https://snl.no/spesial>

Hammersmark, J. I. (2010). *Utviklingen av norske spesialstyrker: Symbolikk eller militær nytteverdi?* (Master). Forsvarets høgskole, Oslo.

Hammersmark, J. I. (2011). Hva er spesielt med spesialstyrker? *Norsk militært tidsskrift*, 181(1), 14-20.

Hartmann, E. & Grønnerød, C. (2009). Rorschach Variables and Big Five Scales as Predictors of Military Training Completion: A Replication Study of the Selection of Candidates to the Naval Special Forces in Norway. *Journal of Personality Assessment*, 91(3), 254-264.

<https://doi.org/10.1080/00223890902794309>

Haslam, N., Bain, P. & Neal, D. (2004). The implicit structure of positive characteristics. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(4), 529-541.

Hedenstrøm, A. & Kristiansen, M. (2016). *NORSOF Military Assistance Capability Development* (Master). Naval Postgraduate School, Monterey, California.

Hunter, D. R. & Burke, E. F. (1994). Predicting Aircraft Pilot- Training Success: A Meta-Analysis of Published Research. *The International Journal of Aviation Psychology*, 4(4), 297-313. https://doi.org/10.1207/s15327108ijap0404_1

Huston, B. R. (2018). *Organizational Culture in Air Force Special Operations Command: Myths and Realities* (Master). Naval Postgraduate School, Monterey, California.

Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Johansen, I. & Gråtrud, H. (2018). *Fra taktisk elite til strategisk tilrettelegger: Hvordan Forsvarets spesialstyrker kan møte fremtidens utfordringer*. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.

Johansen, J. E. (2016). *Ny militærordning: Implementeringsprosess og organisasjonskultur* Forsvarets høgskole, Oslo.

John, O. P., Robins, R. W. & Pervin, L. A. (2010). *Handbook of personality: Theory and research* (3. utg.). New York: Guilford.

Johnsen, N. & Mikalsen, H. (2017, 16.2.17). Norske spesialsoldater i Afghanistan: – De vi slåss mot kjemper til døden. Hentet 1.11 2018 fra <https://www.vg.no/nyheter/utenriks/i/0RbOM/norske-spesialsoldater-i-afghanistan-de-vi-slaass-mot-kjemper-til-doeden>

Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., Gerhardt, M. W. & Murphy, K. R. (2002). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.765>

Kennair, L. E. O. (2007). Følelsenes funksjon og krigerens mentalitet. I C. Moldjord, J. Eid, W. Brun, T. Kobbeltvedt & J. C. Laberg (Red.), *Liv og lære i operative miljøer: «Tøffe menn gråter!»*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kennair, L. E. O. & Hagen, R. (2015). *Personlighetspsykologi*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kinchin, D. (2007). *A guide to psychological debriefing*. London: Jessica Kingsley.

- King, L. A., Walker, L. M. & Broyles, S. J. (1996). Creativity and the five-factor model. *Journal of Research in Personality*, 30(2), 189-203.
- Kiras, J. D. (2015). A Theory of Special Operations: “These Ideas Are Dangerous”. *Special Operations Journal*, 1(2), 75-88.
- Kristoffersen, E. (2015). *Small States – Smart Solutions: Investing in a National Joint Special Operations Command* (Master). U.S. Army War College, Carlisle Barracks, Pennsylvania.
- Langvik, E. & Martinsen, Ø. L. (2015). En trekkteoretisk tilnærming til personlighet. I L. E. O. Kennair & R. Hagen (Red.), *Personlighetspsykologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Leebaert, D. (2006). *To dare and to conquer: Special operations and the destiny of nations from Achilles to Al Qaeda*. New York: Brown and Company.
- Littman-Ovadia, H. & Lavy, S. (2012). Character Strengths in Israel: Hebrew Adaptation of the VIA Inventory of Strengths. *European Journal of Psychological Assessment*, 28(1), 41-50. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000089>
- Ljøterud, S. (2012). Spesialoperasjoner - Med kløkt og mot. I P. Ydstebø & H. Høiback (Red.), *Krigens vitenskap : en innføring i militærteori*. Oslo: Abstrakt forl.
- Lundstein, L. (2009). *Ta vare på sine menn og andre feminine egenskaper: Er kvinnelige og mannlige militære ledere like, og er det handlingsrom for feminin lederadferd i Forsvaret?* (Master). Forsvarets høyskole, Oslo.
- Lysgård, A. (2016). *The Evolution of the Global SOF Enterprise from a Partner Perspective* (JSOU Press Occasional Paper). MacDill AFB: Joint Special Operations University Center for Special Operations Studies and Research.
- Macdonald, C., Bore, M. & Munro, D. (2008). Values in action scale and the Big 5: An empirical indication of structure. *Journal of Research in Personality*, 42(4), 787-799.
- Martinsen, Ø. L. & Glasø, L. (2014). Lederes personlighet: Hva sier forskningen? *Magma*, 5.
- Martinsen, Ø. L. & Glasø, L. (2015). Personlighet og ledelse. I L. E. O. Kennair & R. Hagen (Red.), *Personlighetspsykologi*. Bergen: Fagbokforlaget.

Martinsen, Ø. L., Lang-Ree, O. C., Almås Sørensen, L. J. & Arnulf, J. K. (2009). Validity of a normative measure of the five factor model under two different testing conditions in a realistic setting., Ikke-publisert.

Martinsen, Ø. L., Nordvik, H. & Østbø, L. E. (2005). Norske versjoner av NEO PI-R og NEO FFI. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 42, 421-423.

Martinsen, Ø. L., Nordvik, H. & Østbø, L. E. (2011). The NEO PI-R in a North European Context.

Martinussen, M. (1996). Psychological Measures As Predictors of Pilot Performance: A Meta-Analysis. *The International Journal of Aviation Psychology*, 6(1), 1-20.

https://doi.org/10.1207/s15327108ijap0601_1

Matthews, G., Deary, I. J. & Whiteman, M. C. (2005). *Personality Traits*. Cambridge: Cambridge University Press.

McCrae, R. R., Costa, P. T., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hřebíčková, M., Avia, M. D., ... Diener, E. (2000). Nature Over Nurture: Temperament, Personality, and Life Span Development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(1), 173-186.

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.1.173>

McCrae, R. R., Terracciano, A. & Carver, C. S. (2005). Personality Profiles of Cultures: Aggregate Personality Traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(3), 407-425.

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.3.407>

McDonald, D. G., Norton, J. P. & Hodgdon, J. A. (1988). *Determinants and Effects of Training Success in U.S. Navy Special Forces*. California: Naval Health Research Center San Diego.

McRaven, W. H. (1993). *The Theory of Special Operations* (Master). Naval Postgraduate School, Monterey, California.

McRaven, W. H. (1995). *Spec Ops: Case Studies in Special Operations Warfare: Theory and Practice*. Novato, CA: Presidio.

- Melien, T. J. (2012). *Våre hemmelige soldater: Norske spesialstyrker 1940-2012*. Oslo: Spartacus.
- Mischel, W. (2009). From Personality and Assessment (1968) to Personality Science, 2009. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 282-290.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.037>
- Moxnes, P. (2016). *Fasett-mennesket: Personlighet og rolle: Et utviklingsperspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Myhrer, T., Barlaug, D. & Engvik, H. (1999). *Validering av en personlighetstest for bruk ved seleksjon av personell til internasjonal tjeneste (Unntatt offentlighet)*. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.
- NATO. (2009). *Allied Joint Doctrine For Special Operations*. NATO Standardization Agency.
- NATO. (2012). *Psychological and Physiological Selection of Military Special Operations Forces Personnel* (RTO Technical Report). France: RTO.
- NATO. (2013). *Allied Joint Doctrine For Special Operations (A) (1)*. NATO Standardization Agency.
- NATO. (2014). *NATO Special Operation Forces Military Assistance Handbook*. SHAPE: NSHQ.
- Naylor, S. D. (2018). Adm Olsen Adds “Lost” 5th SOF Truth to Doctrine. Hentet 17.8 2018 fra <https://navyseals.com/nsw/adm-olsen-adds-lost-5th-sof-truth-doctrine/>
- Neto, J., Neto, F. & Furnham, A. (2014). Gender and psychological correlates of self-rated strengths among youth. *Social indicators research*, 118(1), 315-327.
- Noronha, A. P. P. & Campos, R. R. F. d. (2018). Relationship between character strengths and personality traits. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 35, 29-37. Hentet fra http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2018000100029&nrm=iso

- NSD. (2018a). Meldeskjema (versjon 1.6) for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt. I. Oslo.
- NSD. (2018b). Tilrådning fra NSD Personvernombudet for forskning § 7-27. I(Prosjektvurdering - Kommentar utg.). Bergen.
- Olsen, T. & Thormodsen, M. (2014). *Forging Norwegian Special Operation Forces* (Master). Naval Postgraduate School, Monterey, California.
- Olsen, Ø. F. (2018, 1.6). Frykter psykiske skader. Hentet 8.10 2018 fra <https://forsvaretsforum.no/frykter-psykiske-skader>
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS* (4th ed. utg.). Maidenhead: McGraw-Hill Open University Press.
- Paunonen, S. V. (2003). Big Five factors of personality and replicated predictions of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 411.
- Peabody, D., Goldberg, L. R. & Sarason, I. G. (1989). Some Determinants of Factor Structures From Personality-Trait Descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(3), 552-567. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.3.552>
- Pervin, L. A. (1989). *Personality. Theory and Research*. (5. utg.). Oxford, England: John Wiley & Sons, Inc.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford: Oxford University Press American Psychological Association.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J.-Y., Podsakoff, N. P. & Zedeck, S. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Reichelt, J. G. (2016). *Håndbok i militærpsykiatri*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (2. utg. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Robertsen, T. A. (2006). *Transforming Norwegian Special Operation Forces* (Master). Naval Postgraduate School Monterey, California.

Rones, N. & Steder, F. B. (2017). *"Herregud, skal troppen ha bare jenter?" En evaluering av Jegertroppen ved Forsvarets spesialkommando*. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt.

Sagosen, H. H. (2016). *Offiserer og befal – lede sammen? En analyse av lederteam i Hærens underavdelinger* (Master). Forsvarets høyskole, Oslo.

Saksvik-Lehouillier, I. & Hetland, H. (2015). Personlighet og rekruttering/personellseleksjon. I L. E. O. Kennair & R. Hagen (Red.), *Personlighetspsykologi*. Bergen: Fagbokforlaget.

Salgado, J. F. & Murphy, K. R. (1997). The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.1.30>

Searle, T. (2017). *Outside the Box: A New General Theory of Special Operations* (JSOU Report). MacDill AFB: The Joint Special Operations University Press.

Skoglund, T. (2016). *Ny personlighetstest for Forsvaret: Utvikling av Norsk Militært Personlighetsinventorium (NMPI)*. Oslo: Forsvarets høyskole.

Språkrådet. (2018). Deployere. Hentet 3.10.18 2018 fra <https://www.sprakradet.no/svardatabase/sporsmal-og-svar/deployere/>

Spulak Jr., R. G. (2007). *A Theory of Special Operations* (JSOU Report 07-7). Hurlburt Field, Florida: Joint Special Operations University.

Stagner, R. & Porter, J. P. (1936). Review of Trait-names: A Psycho-lexical study, 20(4), 522-523. <https://doi.org/10.1037/h0050337>

Steel, G. D., Suedfeld, P., Peri, A. & Palinkas, L. A. (1997). People in High Latitudes: The "Big Five" Personality Characteristics of the Circumpolar Sojourner. *Environment and Behavior*, 29(3), 324-347. <https://doi.org/10.1177/001391659702900302>

Strengen, M. (2014). *Virker krigsskoleutdanningen? Norske kadetters personlighetsutvikling gjennom tre år med offisersutdannelse* Forsvarets høyskole, Oslo.

- Susman, W. I. (1985). A dialectic of two cultures. (recent American history seen as a clash between two cultures). *The Nation*, 240, 172.
- Tucker, D. & Lamb, C. J. (2007). *United States Special Operations Forces*. New York: Colombia University Press,.
- Tupes, E. C. & Christal, R. E. (1992). Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings. *Journal of Personality*, 60(2), 225-251. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00973.x>
- USA. (2014). *Joint Publication 3-05 Special Operations*. USA: Joint Chiefs of Staff.
- USSOCOM. (2006). *Capstone Concept for Special Operations* (United Special Operations Command). MacDill Air Force Base, Tampa, Florida: Futures Directorate, Center for Knowledge & Futures.
- Vik, J. S. (2013). *Har seleksjon noen betydning? En studie av seleksjonens prediktive validitet* (Master). UIT. Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, Tromsø.
- Wang, T.-W. (2008). Forgiveness and big five personality traits among Taiwanese undergraduates. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(6), 849. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.6.849>
- Watts, B. D. (2004). *Clauswitzian Friction and Future War* (Revised Edition. utg.). Washington, DC: National Defense University.
- Winge, Å. (2010a, 23.10). Bryter 28 års taushet i Forsvarets spesialkommando. *Stavanger Aftenblad*.
- Winge, Å. (2010b, 23.10). Vi driver ikke med likvideringer. *Ukeadressa*.
- Wood, A. M., Joseph, S. & Maltby, J. (2009). Gratitude predicts psychological well-being above the Big Five facets. *Personality and Individual differences*, 46(4), 443-447.
- Yarger, H. R. (2013). *21st Century SOF: Toward an American Theory of Special Operations* (JSOU Report 13-1). MacDill Air Force Base, Florida: Joint Special Operations University.

Vedlegg A: Informasjon angående spørreundersøkelse

Velkommen til en spørreundersøkelse om organisasjonspsykologiske forhold i Forsvarets spesialstyrker.

Spørreundersøkelsen gjelder alle ansatte i Forsvarets spesialstyrker/stab (FSST), Forsvarets spesialkommando (FSK) og Marinejegerkommandoen (MJK).

Undersøkelsen er et samarbeid mellom Forsvarets høyskole/Forsvarets stabsskole (FHS/FSTS) og Forsvarets forskningsinstitutt (FFI), og har til hensikt å kartlegge personlighetstrekk og personlighetsprofiler blant de ansatte i FS. Flere utenlandske SOF-teoretikere har forsøkt å identifisere hva som er spesielt med organisasjonspsykologiske forhold i forskjellige spesialstyrker. I Norge er det gjort få vitenskapelige studier innenfor området. Resultatene fra undersøkelsen vil bidra til økt bevissthet rundt Forsvarets spesialstyrker sin viktigste ressurs; personellet. Videre vil resultatene bidra til å besvare det overordnede spørsmålet: «Hva er spesielt med spesialstyrker?»

Det er ønskelig at flest mulig deltar på undersøkelsen. Likevel understrekes det at undersøkelsen er frivillig og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi grunn. Spørreundersøkelsen tar omtrent 10 minutter å gjennomføre. Svar blir behandlet konfidensielt og ingen individer vil kunne indentifiseres indirekte eller direkte fra publikasjonen av undersøkelsen. Alle data fra undersøkelsen anonymiseres ved prosjektslutt hos FFI / FHS, og vil kun bli benyttet i forskning. Prosjektet avsluttes 21.12.18 og vil bli publisert i form av en masteroppgave hos FSTS.

Datamaterialet fra spørreundersøkelsen vil bli gjort tilgjengelig for følgende personer (ta kontakt ved eventuelle spørsmål):

- Student Thor-Håvard Brekke (ugradert: tbrekke@fhs.mil.no, FisB: ██████████),
- Førsteamanuensis Ole C. Boe (ugradert: olboe@fhs.mil.no, FisB: ██████████)
- Psykolog Tom H. Skoglund (ugradert: tomhskoglund@gmail.com, FisB: ██████████)
- Sjefsforsker Frank B. Steder (ugradert: frank.steder@ffi.no, FisB: ██████████)

Studien er meldt til og godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk senter for forskningsdata AS (NSD), samt Forskningsnemda i Forsvaret. Prosjektet er også godkjent av ledelsen i FS.

- Jeg bekrefter herved at jeg deltar frivillig på spørreundersøkelsen
- Jeg ønsker ikke å delta på spørreundersøkelsen

Vedlegg B: Tilrådning fra NSD Personvernombudet for forskning



Ole Christian Boe
Postboks 800, Postmottak
2617 LILLEHAMMER

Vår dato: 03.04.2018

Vår ref: 59553 / 3 / EPA

Deres dato:

Deres ref:

Tilrådning fra NSD Personvernombudet for forskning § 7-27

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 01.03.2018 for prosjektet:

59553	<i>Organisasjonspsykologiske forhold i Forsvarets spesialstyrker</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Forsvarets høyskole, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Ole Christian Boe</i>
Student	<i>Thor-Håvard Brekke</i>

Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er unntatt konsesjonsplikt og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon
- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringskjema.

Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Ved prosjektslutt 21.12.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Vennlig hilsen

Marianne Høgetveit Myhren

Eva J. B. Payne

Kontaktperson: Eva J. B. Payne tlf: 55 58 27 97 / eva.payne@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Thor-Håvard Brekke, tbrekke@fhs.mil.no



FORMÅL

Formålet er å undersøke hvilke personlighetsprofiler som kjennetegner tjenestegjørende personell i Forsvarets spesialstyrker (FS). FFI har en stående prosjektgruppe som undersøker hva som er spesielt med spesialstyrker. Masteroppgaven vil bidra inn i dette prosjektet.

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Dere har opplyst i meldeskjema at utvalget (samtlige ansatte i Forsvarets spesialstyrker) vil motta skriftlig informasjon om prosjektet og samtykke skriftlig til å delta. Vår vurdering er at informasjonsskrivet til utvalget er godt utformet, men vi ber om at følgende endres/tilføyes:

- setningen 'spørreundersøkelsen er anonym' bør omformuleres. Det fremgår av meldeskjema og spørreskjema at det skal samles inn bakgrunnsopplysninger som kan være indirekte personidentifiserende. Det skal derfor ikke loves anonymitet i spørreundersøkelsen.
- legg til hvem som vil få tilgang til datamaterialet fra spørreundersøkelsen (som kan være indirekte personidentifiserende)
- legg til at datamaterialet anonymiseres innen prosjektslutt
- legg til kontaktopplysninger til daglig ansvarlig, Ole Christian Boe

Vi ber dere om å sende det reviderte informasjonsskrivet til personvernombudet@nsd.no. Husk å oppgi prosjektnummer. Prosjektet kan deretter starte.

SENSITIVE PERSONOPPLYSNINGER

Det fremgår av spørreskjema at det vil kunne komme frem sensitive personopplysninger om helseforhold (psykisk helse). Vi tar derfor høyde for at dette kan registreres.

DATABEHANDLER - ELEKTRONISK SPØRRESKJEMA

Dere har opplyst i meldeskjema at elektronisk spørreskjema skal brukes som metode. Dersom det tas i bruk en online surveytjeneste (for eksempel Questback eller SurveyMonkey) vil den i så tilfelle fungere som databehandler i prosjektet. Dersom det ikke allerede eksisterer en databehandleravtale mellom Forsvarets høgskole og eventuell databehandler, skal det inngås en skriftlig avtale om hvordan personopplysninger skal behandles, jf. personopplysningsloven § 15. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se Datatilsynets veileder: <https://www.datatilsynet.no/regelverk-og-skjema/veiledere/databehandleravtale/>

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet forutsetter at dere behandler alle data i tråd med Forsvarets høgskole sine retningslinjer for datahåndtering og informasjonssikkerhet.

PROSJEKTSLUTT OG ANONYMISERING

Prosjektslutt er oppgitt til 21.12.2018. Det fremgår av meldeskjema at dere vil anonymisere datamaterialet ved prosjektslutt.

Anonymisering innebærer vanligvis å:

- slette direkte identifiserbare opplysninger som navn, fødselsnummer, koblingsnøkkel
- slette eller omskrive/gruppere indirekte identifiserbare opplysninger som bosted/arbeidssted, alder, kjønn

For en utdypende beskrivelse av anonymisering av personopplysninger, se Datatilsynets veileder:

<https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/regelverk-skjema/veiledere/anonymisering-veileder-041115.pdf>

Vedlegg C: Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål



FORSVARET
Forsvarets høyskole

1 av 2

Vår saksbehandler
Borghild Boye, bboye@mil.no
+4723 09 57 55, 0510 5755
FHS/STAB/UTD FOU

Vår dato 2018-04-25
Vår referanse 2018/014236-002/FORSVARET/ 919

Tidligere dato **Tidligere referanse**

Til
Thor-Håvard Brekke
Forsvarets høyskole
Postboks 1550
0015 OSLO

Kopi til
Forsvarets spesialstyrker

Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål

1 Bakgrunn

Forsvarets høyskole (FHS) har mottatt din søknad av 10. april 2018 om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål. Prosjektet er en masteroppgave, og problemstillingen det skal samles data til oppgis å være: «Hva kjennetegner personlighetsprofilene i Forsvarets spesialstyrker, og hvilke forskjeller finnes på tvers av gruppene internt?» Det skal gjennomføres en elektronisk spørreundersøkelse blant alle ansatte i Forsvarets spesialstyrker.

2 Drøfting

Vurdering av søknader om innsamling av data fra Forsvaret til forskningsformål er regulert av *Bestemmelse om utlevering av personopplysninger fra registerdata til forskning og gjennomføring av spørreundersøkelser i Forsvaret*, fastsatt av sjef HR-avdelingen i Forsvarsstaben 13. oktober 2016.

I henhold til punkt 2.1.2 og 2.1.3 i denne bestemmelsen er det en nemnd nedsatt av sjef FHS som behandler søknader om tilgang til registerdata fra og gjennomføring av spørreundersøkelser i Forsvaret. Rettsgrunnlag og kriterier som skal legges til grunn for vurderingen er omtalt i punkt 3.2.5.1 og 3.2.5.2.

Forskningsnemnda har vurdert din søknad som tilfredsstillende i henhold til gjeldende krav. Det forutsettes imidlertid at kommentarer fra Personvernombudet for forskning – NSD Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS tas til følge, herunder krav om databehandlingsavtale mellom FHS og Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). Både fungerende dekan Paal Sigurd Hilde og fungerende seksjonsleder Seksjon for utdanning og FoU Per Arne Krumsvik er orientert om at det må undersøkes hvorvidt slik avtale finnes, eller om det må inngås.

3 Vedtak

Søknad om tillatelse til innhenting av opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål innvilges. Tillatelsen gjelder til prosjektslutt 21. desember 2018.

4 Vilkår for tillatelsen

Det er kun gitt tillatelse til innsamling av det datamaterialet som fremgår av søknaden. Data hentet fra Forsvaret skal ikke benyttes til andre formål enn den aktuelle masteroppgaven. Ved prosjektslutt skal

Postadresse	Besøksadresse	Sivil telefon/telefaks	Epost/ Internett	Vedlegg
Postboks 800 Postmottak 2617 Lillehammer Norge	Akershus festning, bygn 14 / 0015 OSLO Norge	/ Militær telefon/telefaks 99/0500 3699	postmottak@mil.no www.forsvaret.no	
			Organisasjonsnummer NO 986 105 174 MVA	

alle data hentet fra Forsvaret slettes. Det skal sendes sluttmelding til FHS vedlagt masteroppgaven. Sluttmelding sendes til følgende e-postadresse: datautlevering@fhs.mil.no

Sven G. Holtsmark
professor
leder av forskningsnemnda

Dokumentet er elektronisk godkjent, og har derfor ikke håndskreven signatur.
