



OsloMet - storbyuniversitetet

Ragnhild Catharina Schultzen

Hva motiverer til en yrkeskarriere i Forsvaret?

Masteroppgave i Styring og ledelse

OsloMet - storbyuniversitetet, Fakultet for samfunnsvitenskap, Oslo mai 2021

Forord

Etter tre års deltidsstudium i styring og ledelse er det med glede å kunne levere en ferdig masteroppgave som markerer avslutningen på studiet. Det har til tider vært krevende å kombinere fulltidsjobb med en deltidsmaster. Jeg er stolt over å ha gjennomført studiet, som har vært kunnskapsrikt og spennende. Medstudenter og forelesere har bidratt til gode diskusjoner og erfaringsutvekslinger, som jeg har satt stor pris på.

Jeg vil først og fremst rette en stor takk til min kjære Thomas, som i løpet av de tre årene har stilt opp for meg slik at jeg kunne gjennomføre studiet, og særlig i perioden da masteroppgaven ble skrevet, hvor jeg i løpet av syv måneder nesten ikke tok meg fri i helgene. Det har uansett vært fint å ha noe annet enn jobb å fokusere på, og særlig det siste semesteret, rett etter at det tragiske kvikkleire-skredet rammet bygda mi, Gjerdrum.

Jeg vil takke alle de ansatte i Forsvarets Logistikkorganisasjon avdeling Strategiske Anskaffelser som i en travel hverdag tok seg tid til å svare på spørreundersøkelsen min, og ledelsen som var svært positivt innstilt til at jeg kunne gjennomføre undersøkelsen. Jeg vil også takke min linjeleder Knut, som oppfordret til og lot meg fokusere 100 % på masteroppgaven før innlevering.

Til slutt vil jeg rette en STOR takk til min dyktige veileder Anita Schjølset, for gode og konstruktive tilbakemeldinger og råd gjennom hele prosessen. Jeg hadde ikke klart dette uten deg.

God lesing!

Gjerdrum, mai 2021

Ragnhild Catharina Schultzen

Sammendrag

Temaet for denne masteroppgaven er motivasjon for en yrkeskarriere i Forsvaret. Bakgrunnen er Forsvarets ønske om å rekruttere motivert personell med ulik bakgrunn, erfaring og kompetanse, slik at organisasjonen kan løse samfunnsoppdraget i et komplekst og omskiftelig sikkerhetsbilde. Derfor har jeg valg å undersøke følgende problemstilling:

Hva motiverer til en yrkeskarriere i Forsvaret?

For å kunne svare på dette har jeg undersøkt motivasjon hos sivilt og militært ansatte kvinner og menn i en støtteavdeling i Forsvaret.

Jeg har benyttet en kvantitativ metode, og har gjennomført en spørreundersøkelse i avdelingen, med validerte måleindikatorer som måler grad av indre og ytre motivasjon. Det kom inn 100 svar, som ble bearbeidet og analysert. Det er gjennomført analyse av krysstabeller for å se etter variasjoner i motivasjon mellom sivil og militær stilling, og mellom kvinner og menn. Det er også kontrollert for bakgrunnsvariabler ved regresjonsanalyser. I tillegg åpnet spørreundersøkelsen for at respondentene kunne fylle inn valgfrie utdypende kommentarer, slik at undersøkelsen også kunne gi en kvalitativ innsikt i hva som rører seg bak tallene. Funn er drøftet opp mot relevant motivasjonsteori med ulike perspektiver.

Resultatet viser at de ansatte i den undersøkte avdelingen hovedsakelig opplever å være indre motivert for en yrkeskarriere i Forsvaret. Videre viser funn at det er store variasjoner i motivasjon mellom sivilt og militært ansatte, mellom kvinner og menn, og mellom sivilt ansatte kvinner og menn. Det er ikke funnet store variasjoner i motivasjon mellom militært ansatte kvinner og menn. Militært ansatte er noe mer indre motivert for en yrkeskarriere i Forsvaret enn sivilt ansatte i avdelingen, og kvinner er noe mer indre motivert for en yrkeskarriere i Forsvaret enn menn i avdelingen.

Abstract

The theme for this master's thesis is motivation for a professional career in the Norwegian Armed Forces. The background is the Norwegian Armed Forces desire to recruit motivated personnel with different backgrounds, experience and competence, so that the organization can solve its social mission in a complex and changeable security picture. Therefore, I have chosen to investigate the following:

What motivates to a professional career in the Armed Forces?

To be able to answer this, I have examined the motivation of civilian and military employed women and men in a support-department in the Norwegian Armed Forces.

I have used a quantitative method, and conducted a survey in the department, using validated measurement indicators that measure the degree of internal and external motivation. 100 responses were received, which were processed and analyzed. An analysis of cross-tabulations has been carried out to look for variation in motivation between civil and military position, and between women and men. It is also checked for background variables in regression analyzes. In addition, the survey allowed the respondents to fill in optional in-depth comments, so that the survey could also provide a qualitative insight. Findings are discussed against relevant motivation theory with different perspectives.

The findings of the analysis show that the employees in the examined department mainly experience being internally motivated for a professional career in the Norwegian Armed Forces. Furthermore, findings show that there are large variations in motivation between civilian and military employees, between women and men, and between civilian women and men. No large variations in motivation have been found between military-employed women and men. Military employees are somewhat more internally motivated for a professional career in the Norwegian Armed Forces than civilian employees in the department, and women are somewhat more internally motivated for a professional career in the Norwegian Armed Forces than men in the department.

Innhold

Forord	I
Sammendrag	II
Abstract	III
1 Innledning.....	1
2 Tidligere forskning	3
3 Problemstilling	6
4 Forsvaret.....	7
4.1 Forsvarets Logistikkorganisasjon (FLO).....	8
4.2 Forsvarets Logistikkorganisasjon avdeling Strategiske Anskaffelser (FLO SA).....	8
5 Teori	9
5.1 Valg av yrkeskarriere.....	9
5.2 Begrepsavklaring knyttet til motivasjon.....	10
5.2.1 Indre og ytre motivasjon	10
5.3 Selvbestemmelsesteorien og dens ulike fokus.....	11
5.3.1 Behovet for autonomi, kompetanse og tilhørighet	11
5.3.2 Innlemme verdier til sine egne	12
5.3.3 Indre definerte mål	13
5.4 Prososial motivasjonsteori.....	13
5.5 Teoretiske perspektiv som nyanserer motivasjonsteorien	13
6 Forskningsspørsmål.....	16
7 Forskningsdesign, data og metode	17
7.1 Forskningsdesign	17
7.2 Casestudie	17
7.3 Beskrivelse av utvalget.....	18
7.4 Innsamling og bearbeiding av datamaterialet	18
7.5 Variabler	20

7.6	Validitet og reliabilitet.....	21
7.6.1	Målefeil	22
7.6.2	Representativitet og overføringsverdi	23
7.7	Etiske hensyn.....	23
7.8	Analyse av datamaterialet.....	24
8	Analyse.....	25
8.1	Beskrivelse av datamaterialet	25
8.2	Utfyllende kommentarer	27
8.3	Analyse av krysstabeller og regresjonsanalyse	30
8.3.1	Er militært personell mer drevet av indre motivasjon enn sivilt personell for en yrkeskarriere i Forsvaret?	30
8.3.2	Er kvinner mer drevet av indre motivasjon enn menn for en yrkeskarriere i Forsvaret?	36
8.3.3	Er sivile kvinner mer drevet av indre motivasjon enn sivile menn, og militære kvinner mer drevet av indre motivasjon enn militære menn, for en yrkeskarriere i Forsvaret?	38
8.4	Oppsummering av funn	39
9	Diskusjon.....	41
9.1	Forskningsspørsmål 1: Er militært personell mer drevet av indre motivasjon enn sivilt personell for en yrkeskarriere i Forsvaret?.....	41
9.2	Forskningsspørsmål 2: Er kvinner mer drevet av indre motivasjon enn menn for en yrkeskarriere i Forsvaret?.....	44
9.3	Er sivile kvinner mer drevet av indre motivasjon enn sivile menn, og militære kvinner mer drevet av indre motivasjon enn militære menn, for en yrkeskarriere i Forsvaret?	46
10	Konklusjon	47
11	Litteraturliste	49
12	Vedlegg	52

Tabelliste

Tabell 1: Kjennetegn ved utvalget.....	26
Tabell 2: Kjennetegn på hvordan indre og ytre motivasjon fordeler seg i utvalget.....	27
Tabell 3: Kommentarer som gir innsikt i hvilken grad respondentene er indre eller ytre motivert for en yrkeskarriere i Forsvaret.....	28
Tabell 4: Hva som er viktig for yrkeskarrierevalget, og for videre yrkeskarriere i Forsvaret.....	29
Tabell 5: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte.....	31
Tabell 6: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte.....	32
Tabell 7: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte.....	33
Tabell 8: Regresjonsanalyse av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte, og med kontrollvariabler.....	33
Tabell 9: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte.....	34
Tabell 10: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte.....	34
Tabell 11: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte.....	35
Tabell 12: Regresjonsanalyse av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte, og med kontrollvariabler.....	35
Tabell 13: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant kvinner og menn	36
Tabell 14: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant kvinner og menn	37
Tabell 15: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant kvinner og menn	38
Tabell 16: Oppsummering av variasjon i motivasjon mellom sivilt og militært ansatte i utvalget.....	39
Tabell 17: Oppsummering av variasjon i motivasjon mellom kvinner og menn i utvalget...	40
Tabell 18: Oppsummering av variasjon i motivasjon mellom sivilt ansatte kvinner og menn i utvalget.....	40

1 Innledning

Denne masteroppgaven handler om hva som motiverer til en yrkeskarriere i Forsvaret. For at Forsvaret skal være i stand til å løse samfunnsoppdraget i et stadig mer komplekst og omskiftelig sikkerhetsbilde, så har organisasjonen behov for personer med ulik bakgrunn og kompetanse. Forsvaret ønsker derfor å rekruttere de best kvalifiserte og mest motiverte kvinner og menn fra hele befolkningen. Langtidsplanen for forsvarssektoren som ble vedtatt for årene 2017-2020 videreførte målsettingen om en bredere rekruttering, økt mangfold og fleksibilitet, bedre kompetanseflyt mellom forsvarssektoren og resten av samfunnet, og utvikling av dybdekompetanse og spesialisering (Forsvarsdepartementet 2015-2016). Dette med bakgrunn i kompetansereformen vedtatt i stortingsmelding 14 (Forsvarsdepartementet 2012-2013). Kompetansereformen i forsvarssektoren skal bidra til at sektoren utvikles til å bli en moderne kompetanseorganisasjon med riktig kompetanse. I tillegg ble innføringen av ny ordning for militært tilsatte (OMT) iverksatt 1.januar 2016, som dannet to karriereløp for ansatte ledere i Forsvaret for å dekke virksomhetens behov for mer spesialiserte ledere til organisasjonens mange ulike fagområder. Det er altså avgjørende at Forsvaret evner å tiltrekke, rekruttere, anvende, beholde og utvikle kompetansen den trenger (Forsvarsdepartementet 2015-2016, 8). I et arbeidsliv preget av stadig endring og etterspørsel etter høy kompetanse stilles det også tydeligere krav til Forsvaret om å være en attraktiv arbeidsgiver. Behovet for ny og riktig kompetanse krever derfor at Forsvaret evner å tiltrekke seg motivert personell fra andre sektorer, og ikke kun ha fokus på intern rekruttering av militært personell. For å kunne tiltrekke seg den beste kompetansen fra hele befolkningen har Forsvaret også et mål om å øke kvinneandelen. Dette aktualiserer betydningen av å forstå hva som motiverer både kvinner og menn, sivilt og militært personell til en yrkeskarriere i Forsvaret. Gjennom å undersøke hva som motiverer til en yrkeskarriere i Forsvaret så kan kanskje denne masteroppgaven gi økt innsikt i hvordan Forsvaret kan være en attraktiv arbeidsgiver i fremtiden. Oppgavens fokus på å forstå om motivasjon varierer mellom sivilt og militært ansatte, og mellom kvinner og menn kan kanskje bidra til å forbedre rekrutteringsprosesser slik at Forsvaret tiltrekker seg den kompetansen de behøver for å løse samfunnsoppdraget.

Økt fokus på Forsvarets evne til å konkurrere om attraktiv kompetanse ble understreket av Svendsen-utvalget. Forsvarsdepartementet utnevnte i 2019 et utvalg for å utrede hvordan

Forsvaret kunne bli bedre på rekruttering og kompetanseutvikling. Dette med bakgrunn i et endret trusselbilde, ny teknologi og et arbeidsliv i rask endring som stiller økte krav til kompetanse. Svendsen-utvalget ga i 2020 innspill til hva Forsvaret kan gjøre for å rekruttere de best egnede og mest motiverte fra både sivile utdanningsinstitusjoner og det sivile arbeidsmarkedet for å tilføre Forsvaret bedre og nødvendig kompetanse. Med innspill og erfaringer fra andre offentlige organisasjoner og privat næringsliv skulle anbefalte tiltak fra utvalget kunne bidra til å øke potensialet for økt kompetansemangfold og kvinneandel i Forsvaret. Utvalget er klar på at «det krever tydelig ledelse, et nytt syn på kompetanse og mangfold, målrettet innhenting av relevant erfaring og en vektlegging av teknologi, innovasjon, HR og økonomi som virkemiddel for endring» (Svendsen-utvalget 2020, 5). Ifølge høringsvaret fra Forsvaret vil Svendsen-utvalgets forslag til tiltak bli vurdert opp mot Forsvarets hovedoppgaver og operative behov (Forsvarsstaben 2020).

Denne masteroppgaven tar for seg rekrutteringsperspektivet i Forsvaret, men videre forskning på hvordan beholde ansatte er like viktig.

2 Tidligere forskning

Det foreligger tidligere forskning på hva som motiverer militært personell til en yrkeskarriere i Forsvaret, men lite på hva som motiverer sivilt personell til en yrkeskarriere i Forsvaret. En studie av motivasjon hos rekrutter i Forsvaret i perioden 2014 til 2016 tyder på at ønsket om en videre tjeneste i Forsvaret etter førstegangstjenesten henger sterkt sammen med trivsel og indre motivasjon (Hanson, Steder og Kvalvik 2016, 3). Den samme studien tydet på at kvinner i førstegangstjenesten hadde sterkere indre motivasjon enn menn, da kvinner etter to måneder i tjeneste var mindre opptatt av lønn enn menn (Hanson, Steder og Kvalvik 2016, 56). Det fremkom derimot ingen flere store variasjoner i motivasjon mellom kvinner og menn, og det var derfor ikke grunnlag til å si at det forelå klare kjønnsforskjeller i indre motivasjon når undersøkelsen ble sett under ett. Videre viste undersøkelsen at rekrutter som var opptatt av lønn hadde en noe lavere sannsynlighet for å ville søke fast stilling i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste (Hanson, Steder og Kvalvik 2016, 57). En annen undersøkelse gjennomført i Forsvaret i 2018 viser at militært personell i stor grad motiveres av mestingsfølelse, utfordringer og godt sosialt samhold, som er kilder til indre motivasjon (Sigersvold 2018, 25).

Det kan også være relevant å se på motivasjon for en yrkeskarriere i Politiet i en forsvarssammenheng, da Forsvaret og Politiet som organisasjon kan være sammenlignbare da de har likhetstrekk i samfunnsoppdraget. Det foreligger tidligere forskning på hva som motiverer til en yrkeskarriere i Politiet. I en undersøkelse gjennomført i 2006 fremkom det at politistudenter i Norge ble motivert av en yrkeskarriere i politiet på grunn av at det er et mangfoldig yrke med ulike oppgaver og mulighet for å arbeide med mennesker (Larsson, Strype og Thomassen 2006, 44). En senere undersøkelse indikerte at politistudenter begrunner motivasjon for en yrkeskarriere i Politiet basert på idealer og verdier, at de ønsker å bidra til noe meningsfullt for både seg selv og for samfunnet (Hoel og Christensen 2016, 48).

En litteraturstudie på hva som kan motivere i en yrkeskarriere i det sivile arbeidsmarkedet viser blant annet at økonomiske insentiver kan ha en positiv effekt på arbeidsoppgaver, så lenge det ikke kontrollerer eller setter begrensninger for selvbestemmelse (Hagen og Christiansen 2014, 65). Videre tyder tidligere forskning på at det foreligger variasjoner

mellom ansatte i offentlig og privat sektor, og at det er grunnleggende ulikheter mellom sektorene i forhold til verdigrunnlag og insentiver som brukes for å motivere. Loe og Olsen (2017) har blant annet undersøkt om det foreligger forskjeller i motivasjon blant ansatte i offentlig og privat sektor. Funnene viser at økonomiske betingelser som lønn og bonus ikke blir ansett som det viktigste for motivasjon, men at det er forskjell mellom sektorene, da lønn og bonus er mer viktig for ansatte i privat sektor enn i de statlige enhetene (Loe og Olsen 2017, 83). Ansatte med erfaring fra det private næringslivet er ofte vant med å jobbe i et konkurrerende marked, hvor lønn, bonuser og status er viktig, og brukes som insentiver til motivasjon. Dette kan ha en betydning for variasjon i motivasjon mellom sivilt og militært ansatte i Forsvaret, hvor flere av de sivilt ansatte kan ha tidligere yrkeserfaring fra privat sektor.

Tidligere forskning har også undersøkt om det foreligger variasjon i motivasjon mellom kvinner og menn for en yrkeskarriere. I en metastudie gjennomført av Schanke, Lauritzen og Leirvik (2008, 17) fremkommer det at verdier, interesser og evner står sentralt ved valg av studie- og yrkesvalg hos begge kjønn. Metastudien tyder på kjønnsforskjeller når det gjelder interesser og preferanser, som igjen kan bidra til kjønnsdeling i utdanning og arbeidsliv. Schanke, Lauritzen og Leirvik (2008, 17) konkluderer at kvinner synes det er svært viktig å ha en meningsfull jobb, som blant annet innebærer en jobb som er samfunnsnyttig, individuelt tilpasset, og som kan kombineres med familielivet. Videre konkluderer de at menn tyder på å være mer opptatt av penger, prestisje og makt, og at det betyr mindre å være til nytte for andre enn det gjør for kvinner (Schanke, Lauritzen og Leirvik 2008, 17). I en undersøkelse gjennomført av NOVA/OsloMet i 2019 ble elever på videregående skoler spurt om hva de anså som viktig ved en yrkeskarriere. Resultatet av undersøkelsen viser at jenter i større grad enn guttene finner det viktig å kunne gjøre noe for andre, og at de gjerne vil jobbe med mennesker. En høyere andel av guttene svarte at høy status og prestisje var viktig, men det var ikke stor forskjell i forhold til jenter. Det var også en noe høyere andel gutter som svarte at lønn er viktig, selv om forskjellen mellom kjønn var liten. Da de fikk valget mellom høy status og prestisje og det å kunne jobbe med mennesker, svarte begge kjønn at det å jobbe med mennesker er viktigere (Reisel, Skorge og Uvaag 2019, 22). Undersøkelsen indikerer at det er variasjon i motivasjon mellom kvinner og menn ved yrkeskarrierevalg, men at variasjonen kanskje er mindre hos ungdom.

Oppsummert så sier tidligere forskning at det kan foreligge variasjoner i motivasjon for en yrkeskarriere hos militært og sivilt personell. Videre kan det være variasjon i motivasjon mellom kvinner og menn, basert på interesser, preferanser og verdier. Det fremkommer også at ansatte i privat og offentlig sektor kan ha ulik motivasjon for en yrkeskarriere, basert på ulike verdigrunnlag. For studien i denne masteroppgaven kan det bety at det foreligger variasjon i motivasjon for en yrkeskarriere i Forsvaret mellom sivilt og militært personell, og mellom kvinner og menn.

3 Problemstilling

For å få bedre innsikt i hvordan Forsvaret kan være en attraktiv arbeidsgiver i fremtiden søker denne oppgaven å undersøke følgende problemstilling:

Hva motiverer til en yrkeskarriere i Forsvaret?

For å svare på dette undersøker jeg motivasjon i en støtteavdeling i Forsvaret, nærmere bestemt Forsvarets Logistikkorganisasjon avdeling Strategiske Anskaffelser, heretter forkortet til FLO SA. Avdelingen er valgt ut fordi den har en blanding av militært og sivilt personell, kvinner og menn, og fyller en viktig logistikk- og støttfunksjon i Forsvaret. Stillingene i FLO SA er primært besatt av jurister, økonomer, HR-personell og ledere, med utdanning fra Forsvaret og sivile utdanningsinstitusjoner. Hva som motiverer ulike ansatte i akkurat denne avdelingen er interessant fordi behovet for mangfoldig og høy kompetanse er svært viktig i denne avdelingen, da avdelingen inngår og forvalter viktige og driftskritiske rammeavtaler, og kjøper inn materiell og tjenester som operative avdelinger er avhengige av. På bakgrunn av tidligere forskning er det grunn til å anta at det er variasjoner i hva som motiverer sivilt og militært ansatte, og at disse personalgruppene i tillegg har variasjoner knyttet til kjønn. Undertegnede er selv sivilt ansatt i denne avdelingen, og fordelene og ulempene ved dette vil bli diskutert i metodekapittelet.

4 Forsvaret

Forsvarets samfunnsoppdrag er å skape trygghet for Norge og for befolkningen (Forsvaret 2020a). Forsvaret skal forsvare Norge og sine allierte, overvåke og drive etterretningsarbeid, passe på grensene og sikre handlefrihet for politikerne, samarbeide internasjonalt og støtte det sivile Norge (Forsvaret 2020a). Verdigrunnlaget respekt, ansvar og mot står veldig sterkt i Forsvaret, og skal bidra til tillit i befolkningen, samarbeid med sivilsamfunnet og rekruttering av det rette personellet (Forsvaret 2020b). Forsvaret består av 14 driftsenheter med forskjellige oppgaver som skal løses. Hæren, Luftforsvaret, Sjøforsvaret og Heimevernet er de største driftsenhetene. For at disse driftsenhetene skal kunne løse samfunnsoppdraget er det helt nødvendig med kompetente ansatte. Den primære rekrutteringskanalen til Forsvaret er verneplikten, og i 2015 ble det innført allmenn verneplikt i Norge, som bidrar til at Forsvaret har mulighet til å rekruttere motiverte og egnede personer til førstegangstjenesten, uavhengig av kjønn (Forsvaret 2020c). Allmenn verneplikt betyr at kvinner og menn på lik linje kalles inn til sesjon, hvor de beste og mest motiverte velges ut til førstegangstjeneste.

Ifølge nøkkeltall i årsrapporten til Forsvaret for 2020 (Forsvaret 2021) var det 9 637 vernepliktige, hvorav 33 % kvinner og 67 % menn. Etter gjennomført førstegangstjeneste er det mange som velger å studere eller begynne å jobbe sivilt. Kvinner og menn som er motivert for å bli værende i Forsvaret kan velge å ta utdanning i Forsvaret, eller å fortsette som soldat. De anses da som ansatt i Forsvaret. Det var i 2020 totalt 16 220 ansatte i Forsvaret, hvorav 18,9 % kvinner og 81,1 % menn (Forsvaret 2021). Totalt antall sivilt ansatte utgjorde 27 %. Som vi ser fra disse tallene, er Forsvaret en mannsdominerende organisasjon med et flertall militært ansatte. I tillegg til driftsenhetene er det også flere støtteavdelinger. Det er flere kvinner i støtteavdelinger enn i operative avdelinger, men det er fortsatt flere menn enn kvinner i støtteavdelinger.¹

¹ Interne tall fra Forsvarets Personell- og vernepliktssenter gitt 26.april 2021

4.1 Forsvarets Logistikkorganisasjon (FLO)

Forsvaret har behov for støttefunksjoner og logistikktenester for å kunne fungere militært. Med begrepet logistikk i Forsvaret menes anskaffelse av tjenester, materiell og forsyninger til støtte for styrkeproduksjon og militære operasjoner i fred, internasjonale oppdrag, krise og krig. Logistikk omfatter planlegging og gjennomføring av anskaffelser, forsyning og vedlikehold av forskjellige materiellkategorier. Forsvarets logistikkorganisasjon, heretter forkortet FLO, står for all logistikk som gir støtte til operative militære styrker (Forsvaret 2020d). Logistikken omfatter blant annet militært materiell, ammunisjon, proviant, transport og drivstoff, som er viktige forutsetninger for at oppdrag kan løses av militære styrker (Forsvaret 2020d). FLO er derfor en viktig logistikk- og støttefunksjon i Forsvaret, og er delt opp i divisjoner som har ansvar for anskaffelser, forsyning, transport og vedlikehold, som vil si alt fra anskaffelse og frem til avhending.

4.2 Forsvarets Logistikkorganisasjon avdeling Strategiske Anskaffelser (FLO SA)

FLO SA inngår og forvalter viktige rammeavtaler til Forsvaret, og sørger for at Forsvaret får nødvendig materiell og tjenester. Det er både militært og sivilt personell i denne avdelingen, og dermed en bred kompetanse. Det militære personellet har primært sin utdanning fra befalsskole og krigsskole i Forsvaret, mens det sivile personellet i stor grad har utdanning fra sivile utdanningsinstitusjoner. Det ligger derfor mangfoldig kompetanse og erfaring til grunn i avdelingen, både fra Forsvaret og fra det sivile. Denne mangfoldige kompetansen er kjernen i arbeidet som utføres i avdelingen, da arbeidsoppgavene er svært varierte, kunnskapskrevende og utfordrende. Det ligger et strengt regelverk til grunn for offentlige anskaffelser, som reguleres av lov om offentlige anskaffelser. I FLO SA er det ifølge interne tall per 01.01.2021 180 ansatte, hvorav 79 % er sivilt ansatte og 21 % er militært ansatte. Blant disse er 38 % kvinner og 62 % er menn². I tillegg til disse tallene kommer vernepliktige akademikere, som er utdannet jurist på sivil utdanningsinstitusjon, og som har fått gjennomføre førstegangstjeneste med påfølgende verneplikt i en av Forsvarets avdelinger. FLO SA skiller seg ut fra resten av Forsvaret ved at det er den eneste avdelingen som gjennomfører anskaffelser ved inngåelse og forvaltning av rammeavtaler. Avdelingen er Forsvarets profesjonelle part mot det sivile leverandørmarkedet når det gjelder anskaffelser av materiell og tjenester.

² Interne tall fra Analyse og Utvikling i FLO SA gitt 26.mars 2021

5 Teori

I dette kapittelet vil den primære teorien ta utgangspunkt i motivasjonsteori fra et organisasjonspsykologisk perspektiv. Teori om motivasjon tilknyttet yrkeskarrierevalg er ikke et uttømmende perspektiv, da den organisasjonspsykologiske forståelsen av motivasjon ikke tar hensyn til alle kjennetegn som kan ha betydning. Et større bilde av motivasjon for et yrkeskarrierevalg innenfor en norsk kontekst viser at det er en del bakenforliggende faktorer som også kan forklare valget. Forskning på hva som påvirker valg av yrkeskarriere viser at det kan være sosioøkonomiske faktorer bak valget, blant annet sosial og økonomisk bakgrunn, utdanning og geografisk bosted (Seehus og Reisel 2017). Tidligere forskning har også fremhevet betydning av kjønnsforskjeller ved motivasjon for en yrkeskarriere, og det er derfor ikke nok å kun se på motivasjonsteori, men også på teori som nyanserer denne.

Motivasjonsteorien som vektlegges i denne oppgaven er selvbestemmelsesteorien, som sier noe om ulike typer motivasjon hos mennesker, og er relevant fordi opplevelse av selvbestemmelse blant annet kan øke motivasjon for en handling, som kan knyttes til en yrkeskarriere. Selv om empiriske studier i selvbestemmelsesteorien i stor grad baserer seg på det amerikanske arbeidslivet, så kan det gi innsikt i motivasjon i det norske arbeidsliv fordi motivasjon for en yrkeskarriere kan ha mange likhetstrekk over landegrensene da motivasjon er individbasert. Dette kapittelet vil først si noe generelt om teori knyttet til yrkeskarrierevalg, så en begrepsavklaring knyttet til motivasjon, etterfulgt av indre og ytre motivasjon. Dette leder så til selvbestemmelsesteorien og teoriens ulike fokus. I den siste delen i kapittelet vil teoretiske perspektiv som nyanserer motivasjonsteorien ved kjønnsteori presenteres.

5.1 Valg av yrkeskarriere

Studier på yrkeskarrierevalg viser at det å kunne velge meningsfullt og interessant arbeid er viktig. Ifølge nasjonal kartlegging av unges valg av utdanning og yrkesvalg gjennomført i 2019 er faktorer knyttet til personlige interesse og engasjement viktige. De fleste er ved valg av yrke opptatt av at det er tilpasset egne interesser, at de får brukt sine evner, og at arbeidet er meningsfullt (Utdanningsdirektoratet 2019, 5). Ifølge Chen (2003, 206) handler yrkes- og karrierevalg om å formulere mål som er meningsfulle, som man prøver å finne veien frem til, og som gjenspeiler personens liv slik den ønsker å leve sitt liv. Arbeid og karriere er en del av en persons identitet, som handler om å formidle hvem man er i forskjellige kontekster, og er derfor en del av den man er. Det er derfor viktig å ha frihet til å velge yrke og karriere som er

meningsfullt basert på egne interesser og verdier (Ohnstad 2017). Et samfunn i endring påvirker valg av yrkeskarriere, og det kan derfor være viktig å reflektere over hva som er viktig og hva som er meningsfullt.

5.2 Begrepsavklaring knyttet til motivasjon

Begrepet motivasjon stammer fra det latinske ordet «movere», som på norsk betyr å bevege. Dette betyr den grunnleggende kraften som får oss til å utøve en handling, og er «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål.» (Kaufmann og Kaufmann 2015, 113).

Teigen (2016) hevder at motivasjon er innebygd i hvert enkelt individ og fungerer som en slags energikomponent. Denne vil variere hos den enkelte, og vil derfor påvirke atferden ulikt fra individ til individ, og forandre seg over tid. Motivasjonsforskerne Deci og Ryan (1985) deler motivasjon opp i to system, som indre og ytre motivasjon, og hevder at motivasjon baserer seg på at alle handlinger er utført basert på bevisste og rasjonelle valg.

5.2.1 Indre og ytre motivasjon

I følge Kuvaas og Dysvik (2020, 56) refererer indre motivasjon til en atferd som har bakgrunn i en indre belønning slik som glede, tilfredshet eller mening tilknyttet oppgaver som blir utført, slik at man glemmer tid og sted. Man blir altså indre motivert av selve oppgaven som utføres, og dette er en belønning i seg selv. Ryan og Deci (2000, 70) hevder at indre motivasjon er menneskets indre medfødte drivkraft til å søke utfordringer, utvikle og bekrefte kompetanse, utforske og lære, og at denne drivkraften ses på som gleden til å utføre en handling. Eksempler på indre motivasjonsfaktorer for en yrkeskarriere kan være at yrket er interessant, meningsfullt, gir glede og omfatter viktige arbeidsoppgaver.

Ytre motivasjon er ikke direkte knyttet til selve utførelsen av en oppgave, men utfallsavhengige goder som kan bidra til økt motivasjon og drivkraft (Kaufmann og Kaufmann 2015, 128). Det vil si at utførelsen av en arbeidsoppgave styres av ytre motivasjon ved å utføre en instrumentell handling for å kunne oppnå en belønning. Ytre motivasjon refererer til atferd hvor grunnen for å ønske å gjennomføre en aktivitet er noe annet enn interessen for aktiviteten i seg selv (Deci og Ryan 1985, 36). Videre hevder Deci og Ryan (1985, 36) at ytre motivert atferd kan være en aktivitet eller oppgave som mennesket føler seg presset til å gjennomføre, og kjenner på en nervøsitet eller anspenhet, istedenfor å føle en genuin interesse. I følge Kuvaas & Dysvik (2020, 56) er ytre motivasjon en atferd hvor

drivkraften for atferden kommer fra ytre belønning. I arbeidslivet kan altså kilden til motivasjon ligge utenfor selve utførelsen av en arbeidsoppgave, og være knyttet til resultatet som følger (Kuvaas & Dysvik 2020, 56). Eksempler på ytre motivasjonsfaktorer for en yrkeskarriere kan være lønn, bonuser, frynsegoder, forfremmelser, anerkjennelse, eller unngåelse av press eller straff. I privat sektor er det vanlig med bonusavtaler og andre økonomiske insentiver. I offentlig sektor og i Forsvaret er ikke dette vanlig. En ytre motivasjonsfaktor i Forsvaret kan derfor være høyere lønn og anerkjennelse.

Mange vil kunne oppleve å bli tilfreds av å utføre en oppgave samtidig som de opplever å bli tilfreds av å motta belønning for å utføre oppgaven slik at indre og ytre motivasjon kan være til stede samtidig, men man opplever vanligvis hovedsakelig enten indre eller ytre motivasjon knyttet til jobben sin (Kuvaas og Dysvik 2020, 57).

5.3 Selvbestemmelsesteorien og dens ulike fokus

Selvbestemmelsesteorien er utviklet av forskerne Edward Deci og Richard Ryan (1985), og handler om motivasjon hos mennesker. Teorien er empirisk forankret og forklarer hva som setter i gang en handling, og hvor energien og drivkraften som setter i gang denne handlingen kommer fra (Deci og Ryan 1985, 3). Selvbestemmelsesteorien viser til ulike typer motivasjon hos mennesket, og ikke kun mengden av motivasjon. Det sentrale i Deci og Ryan (1985) sin selvbestemmelsesteori er at alle mennesker har et grunnleggende psykologisk behov for å føle autonomi, kompetanse og tilhørighet. For at en person skal kunne utvikle seg og vokse er disse tre grunnleggende behovene vesentlige motivasjonsfaktorer for å kunne skape en indre motivasjon (Ryan og Deci 2000, 68). Når mennesker er indre motivert opplever de glede, interesse, følelsen av å være kompetent, selvbestemmelse, og en indre kontroll over sitt eget liv (Deci og Ryan 1985, 34). Dette vil si at friheten til å ta egne valg bidrar til økt autonomi og større interesse for en handling, som for eksempel en arbeidsoppgave. På denne måten kan ansatte være indre motivert for en yrkeskarriere, basert på glede, interesse, følt kompetanse og selvbestemmelse i sine arbeidsoppgaver.

5.3.1 Behovet for autonomi, kompetanse og tilhørighet

Tilfredsstillelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet vil føre til økt indre motivasjon hos mennesker (Ryan og Deci 2000, 68). De tre behovene er medfødte, og påvirker handlinger og utvikling hos mennesker. For å oppleve indre motivasjon må alle de tre behovene være

tilfredsstilt (Ryan og Deci 2000, 70). Med autonomi menes menneskers frie vilje til å ta egne selvbestemte valg. Autonomi innebærer at mennesket opplever å styre sitt eget liv, med fri vilje og meningsfulle valgmuligheter som stemmer overens med egne interesser, mål og verdier. For at ansatte skal være indre motivert må de oppleve at de så langt det lar seg gjøre kan ta egne selvbestemte valg ved utførelse av sine arbeidsoppgaver. Muligheten til å ta meningsfulle valg øker også autonomi, og kan bidra til å øke indre motivasjon (Ryan og Deci 2019, 14). Med følt kompetanse menes det å kunne mestre en oppgave, og føle at man er kompetent. Det å ha troen på seg selv og føle mestring ved gjennomføring av arbeidsoppgaver er viktig for å føle seg kompetent. Det indre behovet for å føle kompetanse, i tillegg til selvbestemmelse, bidrar til at mennesket søker å mestre utfordringer som de finner interessante, som utfordrer dem til å bruke sin kreativitet og kompetanse (Deci og Ryan 1985, 32). Tilhørighet er behovet for å føle gode relasjoner og nærhet til andre mennesker (Deci og Ryan 2000,73), og derfor kan gode og nære relasjoner til sine kollegaer bidra til å føle en tilhørighet til kollegaer og organisasjonen. Det å oppleve en arbeidsplass som inkluderende og støttende, og ha gode relasjoner til kollegaer vil gi økt indre motivasjon.

5.3.2 *Innlemme verdier til sine egne*

Indre motivasjon kan begrenses av krav og reguleringer i omgivelsene (Deci og Ryan 1985, 8). Flere av menneskets handlinger er ikke indre motivert slik de ofte er i barndommen, på grunn av økende forventninger, sosiale krav, reguleringer og press fra omgivelser og samfunnet i voksenalder. Men en atferd som er motivert av ytre motivasjonsfaktorer kan internaliseres og integreres på en måte som kan bidra til å tilfredsstille grunnleggende psykologiske behov (Ryan og Deci 2000, 72). Motivasjonen vil altså påvirkes av i hvilken grad ytre motivasjonsfaktorer for en handling er internalisert og integrert. Å internalisere vil si å innlemme en verdi eller en regulering, mens integrering vil si å gjøre en verdi eller regulering til sin egen. Mennesker innlemmer altså verdier og normer fra omgivelsene, og gjør de om til sine egne. Når mennesker utfører en handling frivillig fordi det er interessant eller viktig, er det høyeste nivået for selvregulering nådd, og det er nivået av selvreguleringen som påvirker om en handling eller atferd er selvbestemt (Deci mfl. 1996, 166). I henhold til dette hevder Deci mfl. (1996, 169) at mennesker som har identifisert seg med normer og verdier føler at handlinger de utfører er frivillige og selvbestemte, i tillegg til meningsfulle og viktige. Motivasjon for en yrkeskarriere i Forsvaret kan være indre motivert dersom ansatte har innlemmet Forsvarets verdier, og gjort de om til sine egne. De kjenner seg igjen i og deler

verdiene som ligger i samfunnsoppdraget, og anser arbeidsoppgavene som meningsfulle og viktige.

5.3.3 Indre definerte mål

Ifølge tidligere forskning vil eksempelvis materielle goder, anerkjennelse og berømmelse grunnet «image» eller prestasjon ikke øke tilfredsstillelse, selv om en lykkes med måloppnåelse (Ryan og Deci 2017, 273). I motsatt retning viser forskning at mål som omhandler nære relasjoner, mulighet for personlig utvikling og følelsen av å bidra til fellesskapet øker sannsynligheten for å tilfredsstille indre behov, som igjen gir velvære (Ryan og Deci 2017, 273). Indre definerte mål utløser høyere grad av forpliktelse enn ytre definerte mål (Ryan & Deci 2017, 281). Fokus på eksempelvis anerkjennelse og status ved en yrkeskarriere i Forsvaret kan bidra til å svekke indre motivasjon. Men hvis målet med yrkeskarrieren blir definert av personen selv, så kan dette bidra til å øke forpliktelsen overfor Forsvaret som arbeidsgiver da det er et selvbestemt indre mål, og et selvbestemt valg.

5.4 Prososial motivasjonsteori

Selvbestemmelsesteorien fokuserer blant annet på indre mål om å bidra i fellesskap, men det har vært lite fokus på perspektivet om å ønske om å hjelpe andre. Dette perspektivet utvides i prososial motivasjonsteori, og kan bidra til å utfylle selvbestemmelsesteorien i kontekst av denne oppgaven. Prososial motivasjonsteori handler om motivasjon for å hjelpe andre og det å ha en positiv innvirkning på andres liv, som ansatte, kollegaer, ledere eller kunder (Grant 2007, 393). Sett i sammenheng med motivasjon for en yrkeskarriere i Forsvaret kan dette for eksempel vise til et ideologisk ønske om å bidra til samfunnsfunksjonen, og være med på å utgjøre en forskjell. Kuvaas og Dysvik (2020, 57) beskriver prososial motivasjon som et ønske om å gjøre en innsats for andre, eller en følelse av forpliktelse til å ville gjengjelde en god handling. Tidligere forskning har indikert at ansatte i offentlig sektor har større grad av prososial motivasjon enn i privat sektor (Jacobsen 2014, 4).

5.5 Teoretiske perspektiv som nyanserer motivasjonsteorien

Utdanningsvalg er en katalysator for yrkeskarrierevalg, da valg av utdanning påvirker valg av yrkeskarriere. I en undersøkelse gjennomført av Seehus og Reisel i 2017 fremkommer det at sosial bakgrunn kan påvirke valg av utdanning. Det er større sannsynlighet for at kvinner med

høy sosial bakgrunn velger kjønnsjevne og mannsdominerende utdanninger i forhold til kvinner med lav sosial bakgrunn, som har størst sannsynlighet for å velge kjønnsstradisjonelt (Seehus og Reisel 2017, 299). Videre fremkommer det at sosioøkonomiske forskjeller er mindre hos menn, men at menn med høy sosial bakgrunn har noe større sannsynlighet for å velge mannsdominerende utdanninger (Seehus og reisel 2017, 299). En kjønnssegregering i utdanningssystemet er derfor forbundet med en segregering i arbeidsmarkedet, siden valg av utdanning har betydning for valg av yrke (Seehuus og Reisel 2017, 303).

Et annet aspekt ved kjønnsforskning og yrkeskarriere er det teoretiske perspektivet «future time orientation», som på norsk kan kalles fremtidsrettede mål, og viser til at kvinner og menn kan ha ulike mål. Ifølge Greene og DeBacker (2004, 94) viser tidligere forskning på kjønn og motivasjon at det er forskjell i langsiktige mål hos kvinner og menn når det gjelder yrkeskarrierevalg. Menn har ofte færre og langsiktige mål, mens kvinner har flere og mer kortsiktige mål. Dette kan tyde på at det kan foreligge ulike drivkrefter bak yrkeskarrieremål hos kvinner og menn. I nyere tid har kvinners fremtidige mål blitt mer og mer lik menns fremtidige mål når det gjelder en yrkeskarriere, da skolesystemet har bidratt til å oppmuntre til en fremtid som ikke er begrenset når det gjelder kjønn, etnisitet eller andre stereotyper i samfunnet (Green og DeBacker 2004, 91). Videre hevder Greene og DeBacker (2004, 105) at kvinner generelt har fremtidige mål om å kombinere høyere utdanning, karriere og familie. Dette kan gi en forventning om at det fortsatt kan foreligge variasjon i motivasjon mellom kvinner og menn for en yrkeskarriere, men at det i nyere tid kanskje er mindre variasjoner enn tidligere.

Mindre variasjon i motivasjon mellom kvinner og menn for en yrkeskarriere kan også ses i sammenheng med at Norge har hatt noe nedgang i et kjønnsdelt arbeidsmarked de siste tiårene, da flere kvinner enn tidligere velger mannsdominerte felt (Reisel, Skorge og Uvaag 2019, 11). Forsvaret er en av de mest mannsdominerte arbeidsplassene i Norge (Christensen 2013), men flere kvinner søker seg til Forsvaret nå enn tidligere, både gjennom allmenn verneplikt og til fast stilling som sivilt ansatt. Nedgangen i et kjønnsdelt arbeidsmarked i Norge skyldes også i stor grad at flere kvinner tar seg en høyere utdanning (Reisel, Skorge og Uvaag 2019, 15). Selv om flere kvinner søker seg til Forsvaret, kan det være at noen kvinner opplever både positiv og negativ oppmerksomhet, da kvinner i noen tilfeller kan oppleve det stressende å bli sett på som et symbol for «alle» kvinner i en mannsdominerende organisasjon,

og kan føle at de alltid må prestere godt fordi de representerer «alle» kvinner (Wahl m.fl.2011, sitert fra Thun 2018, 127). Dette kan ha en effekt på motivasjon hos kvinner, da det kan bidra til at de føler et prestasjonspress. Dette kan tenkes å være tilfelle i det mannsdominerende Forsvaret, ved at sivile kvinner med tidligere yrkeserfaring fra det private næringslivet i større grad føler et prestasjonspress sammenlignet med militære kvinner, da de sivile kvinnene mangler den militære erfaringen, som igjen gjør dem mindre autoritære og kanskje mer «synlige» som sivil kvinne i en mannsdominerende organisasjon.

Biologiske forskjeller er også diskutert i kjønnsforskning tilknyttet yrkeskarriere, hvor evolusjonspsykologer har sett på kvinner og menn som naturlig forskjellige, siden de ble utviklet ulikt for å kunne overleve for mange millioner år siden. Baron-Cohen (2003, 1) viser til «empathizing-system» teorien, som sier at det er forskjeller i den kvinnelige hjernen og den mannlige hjernen, hvorav kvinnehjernen domineres av empati, og mannehjernen av forståelse for system. Baron-Cohen (2005, 3) viser til slike mønstre i arbeidslivet, da flere yrker er kjønnsdominerende ved at det er vanlig å se flest menn i tekniske og industrielle yrker, som henviser til system, og kvinner i omsorgsykker, som henviser til empati. Han viser også til at kultur og sosialisering har en påvirkningskraft på hvordan hjernen utvikles, men at biologi er en større forklaring på forskjeller og variasjoner mellom kvinner og menn.

6 Forskningsspørsmål

For å få innsikt i problemstillingen om hva som motiverer til en yrkeskarriere i Forsvaret undersøker oppgavens empiriske analyse tre ulike forskningsspørsmål.

Selv om det foreligger lite forskning på hva som motiverer til en yrkeskarriere i Forsvaret mellom stillingstypene sivil og militær, så sier tidligere studier at ønsket om videre tjeneste i Forsvaret hos militært personell henger sammen med indre motivasjon, og at militært personell i stor grad motiveres av faktorer som er kjennetegn på indre motivasjon. Sivilt personell i Forsvaret, hvor en stor andel har utdanning fra sivile utdanningsinstitusjoner og yrkeserfaring fra privat sektor, kan basert på tidligere forskning anse ytre motivasjonsfaktorer som noe viktigere enn militært personell, da økonomiske insentiver i noen tilfeller kan ha en positiv effekt på arbeidsoppgaver, og at ansatte med yrkeserfaring fra privat sektor kan anse økonomisk belønning som noe mer viktig enn ansatte i offentlig sektor. Vi kan ut ifra dette skape en forventning om at militært personell er noe mer drevet av indre motivasjon enn sivilt personell, og formulere det første forskningsspørsmålet:

Forskningsspørsmål 1: Er militært personell mer drevet av indre motivasjon enn sivilt personell for en yrkeskarriere i Forsvaret?

Tidligere forskning har også fremhevet betydning av variasjon i motivasjon mellom kvinner og menn for en yrkeskarriere, ved at kvinner kan finne det noe mer viktig å ha en meningsfull jobb som er samfunnsnyttig, som er kjennetegn på indre motivasjon, og at menn samtidig kan være noe mer opptatt av økonomisk belønning, som er kjennetegn på ytre motivasjon. Dette kan lede til det andre forskningsspørsmålet:

Forskningsspørsmål 2: Er kvinner mer drevet av indre motivasjon enn menn for en yrkeskarriere i Forsvaret?

Med bakgrunn i tidligere forskning på at kvinner i noe større grad enn menn kan motiveres av faktorer som kjennetegner indre motivasjon, og at militært personell er noe mer drevet av indre motivasjon enn sivilt personell, så kan tredje og siste forskningsspørsmål utledes:

Forskningsspørsmål 3: Er sivile kvinner mer drevet av indre motivasjon enn sivile menn, og militære kvinner mer drevet av indre motivasjon enn militære menn for en yrkeskarriere i Forsvaret?

7 Forskningsdesign, data og metode

I dette kapittelet vil jeg beskrive oppgavens forskningsdesign, datagrunnlag og hvilke metoder jeg har valgt for å analysere datamaterialet.

7.1 Forskningsdesign

Forskningsdesign synliggjør strukturen i et forskningsprosjekt, og er en plan for hvordan dette skal gjennomføres (Bukve 2016, 80). Forskningsdesignet i denne oppgaven baserer seg på data fra spørreskjema, hvor det benyttes kvantitativ analyse med noe kvalitativ tilleggsinformasjon. Ifølge Johannesen, Tufte og Christoffersen (2011, 29) betyr det å bruke en metode det å følge en bestemt vei mot et mål. Det er i samfunnsvitenskapelig metode vanlig å bruke enten kvantitativ metode eller kvalitativ metode. Kvantitative undersøkelser benytter opptellinger og statistiske analyser, mens kvalitative undersøkelser går mer i dybden ved intervjuer, feltobservasjoner, tekster etc. (Tufte 2021, 11). Det kvantitative metodevalget i denne oppgaven er basert på problemstillingen og rammene for gjennomføringen av undersøkelsen, som er tid og tilgang til informanter. En begrensning som har påvirket metodevalget er at det foreligger lite eksisterende forskning og datamateriale på motivasjon for en yrkeskarriere i Forsvaret. Skal man virkelig forstå hva som motiverer til en yrkeskarriere er det nødvendig å gå mer i dybden enn det mitt kvantitative design gjør. For å likevel få empirisk grunnlag som gir noe mer utdypende innsikt i hva som kan motivere, ble det lagt til åpne felt i spørreskjemaet der respondentene hadde mulighet til å kommentere eller utdype sine svar. Denne informasjonen er brukt til å understøtte funn i resultatene.

Det er planlagt et prosjekt i FLO SA med likhetstrekk til temaet i denne masteroppgaven, som nylig har startet, hvor underavdelingen Analyse og Utvikling er ansvarlig. Prosjektet kalles RUBIN, og står for «rekruttere, utvikle og beholde – innovasjon nå», og innebærer å forbedre FLO SA sine aktiviteter innen rekruttering, kompetanse- og karriereutvikling. Undersøkelsen i denne masteroppgaven kan fungere som en slags pilot, og gi en merverdi til prosjekt RUBIN.

7.2 Casestudie

Formålet med undersøkelsen er å beskrive motivasjon for en yrkeskarriere i Forsvaret, hvor caset er en avdeling i Forsvaret. Jeg ønsker å finne ut hva som motiverer de ansatte i

avdelingen til en yrkeskarriere i Forsvaret, og om det er variasjon i motivasjonen mellom sivilt og militært ansatte kvinner og menn i denne avdelingen. For å kunne undersøke og beskrive dette trenger vi data som viser antall kvinner og menn, sivile og militære, og data som måler indre og ytre motivasjon. Valget falt på en avdeling hvor undertegnede har tilgang til informanter, og kunne presentere undersøkelsen til ledelsen i forkant. Caset er undersøkt gjennom en tverrsnittsundersøkelse, som er data fra ett bestemt tidspunkt, og gir et øyeblikksbilde av det som undersøkes (Tuftes 2021, 71). En tverrsnittsundersøkelse sier ikke noe om trender over tid, men kun et tidsvindu, hvilket er en metodisk avgrensning i denne oppgaven. En begrensning ved dette er at det ikke sier noe om endringer over tid.

7.3 Beskrivelse av utvalget

Utvalget omfatter de ansatte som har deltatt i undersøkelsen i avdeling FLO SA. Av 180 ansatte som mottok invitasjon til å delta i januar 2021 var det totalt 100 ansatte som deltok. De fleste i avdelingen har sin faste arbeidsplass på Kjeller Base i Lillestrøm kommune, mens noen sitter i Bergen og Lillehammer. De ansatte i avdelingen kjennetegnes av å inneha sivile og militære stillinger, og er en blanding av kvinner og menn, de fleste i alderen 20 til 60 år, med både sivil og militær utdannelse og arbeidserfaring. Avdelingen har dermed forskjellige egenskaper og bakgrunn som er interessant når jeg skal undersøke om det er variasjon i motivasjon mellom kjønn og stilling for en yrkeskarriere i Forsvaret. Avdelingens variasjon i egenskaper var viktig for å gjennomføre undersøkelsen. Utvalget er ikke representativt for hele Forsvaret på grunn av sin unike sammensetning av sivilt og militært personell.

7.4 Innsamling og bearbeiding av datamaterialet

Kvantitative data samles ofte inn ved bruk av spørreskjemaer som inneholder faste spørsmål og oppgitte svaralternativer (Johannessen, Tuftes og Christoffersen (2011, 33). Det er i undersøkelsen benyttet spørreskjema ved et godkjent elektronisk nettskjema. Undersøkelsen bygger derfor på innsamling av primærdata. Grunnen til at valget falt på spørreskjema er fordi faste spørsmål og svaralternativer betyr en standardisering hvor man kan se etter variasjoner i respondentenes måte å svare på, mulighet for å generalisere fra utvalget til populasjonen (FLO SA), innsamling av data på kort tid, og benytte statistiske analyser til å undersøke sammenhenger (Johannessen, Tuftes og Christoffersen 2011, 259).

Spørreskjemaet er utarbeidet med validerte måleindikatorer med utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien og teori om ytre motivasjon. I påstandene ble det benyttet en skala med verdiene én til fem. En slik holdningsspørsmål-skala kalles Likert-skala (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 271). Ved å benytte en skala med flere verdier får respondentene mulighet til å nyansere svarene sine, og det gir mulighet til å gjennomføre mer omfattende statistiske analyser enn med færre verdier (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 271). Det er også mulig for respondentene å være nøytrale ved å svare et tall midt på skalaen. Syv av måleindikatorerne er mål på indre motivasjon, mens én måleindikator er mål på ytre motivasjon. Måleindikatorerne for indre motivasjon er hentet fra selvbestemmelsesteorien sin offisielle nettside, og oversatt fra engelsk til norsk.

Måleindikatorerne for ytre motivasjon er hentet fra Kuvaas & Dysvik sitt måleinstrument for økonomisk basert ytre motivasjon. Spørreskjemaet inneholder også spørsmål som avdekker bakgrunnsvariabler; alder, kjønn, stilling, om sivilt ansatte tidligere har vært militært ansatte, høyeste fullførte utdanning, tidligere yrkeserfaring, fullført førstegangstjeneste og antall år jobbet i Forsvaret. Måleindikatorerne i spørreundersøkelsen måler ikke konkret motivasjon for selve valget av yrkeskarriere på tidspunktet den ansatte søkte seg til stillingen, men i hvilken grad respondentene opplever indre eller ytre motivasjon for sin yrkeskarriere i dag.

Bakgrunnen for dette er fordi det er vanskelig å måle motivasjon for et yrkeskarrierevalg som kanskje ble tatt for flere år siden. Det ble i spørreskjemaet brukt begrepet yrkesvalg, men i denne oppgaven vil begrepet yrkeskarriere benyttes.

For å få frem flere detaljer fra respondentene ble det satt inn åpne kommentarfelt i spørreskjemaet. Dette ga respondentene en mulighet til å fylle inn valgfrie utdypende kommentarer, blant annet hva som var viktig ved yrkeskarrierevalget. Dette kan gi en kvalitativ innsikt som utfyller kvantitative mål ved at respondentene får mulighet til å formulere tilleggsinformasjon med egne ord, som kan gi en dypere innsikt. Kommentarene gir ikke grunnlag for generalisering, men kan gi indikatorer for hva som rører seg bak tallene i datamaterialet. Det er 41 ansatte som har kommentert under måleindikatorerne, 33 personer har kommentert hva som var viktig for yrkeskarrierevalget, og 76 personer har kommentert hva som vil være avgjørende for å jobbe i Forsvaret de neste årene.

Før spørreundersøkelsen ble sendt ut, ble informasjon om prosjektets formål og personvern sendt ut på privat e-post til alle ansatte i avdelingen, som ble gjort tilgjengelig fra ledelsen. Grunnet covid-19 pandemien var det ikke hensiktsmessig å bruke jobb e-post, da ikke alle har tilgang til dette hjemmefra. Dagen etter ble spørreundersøkelse sendt ut som en lenke i en e-

post, og nettskjemaet var åpent i to uker. Før undersøkelsen kunne sendes ut på e-post til ansatte måtte godkjenning fra Norsk senter for forskningsdata (NSD), Forsvarets Høyskole og sjefen i FLO SA foreligge. Det ble sendt ut to purringer før nettskjemaet ble stengt. Det kom totalt inn 100 besvarelser. Som tommelfingerregel er svarprosent over 50 % tilfredsstillende, over 60 % er godt og over 70 % er meget godt (Baruch 1999, Richardsson 2005, sitert fra Jacobsen 2015, 310). Dette utgjør en svarprosent på 55,5 %, og kan anses som tilfredsstillende. Første steg var å bli kjent med datamaterialet og legge det inn i statistikkprogrammet SPSS. Neste steg var å gjennomføre statistiske analyser som ga beskrivende statistikk. Dette ga et godt grunnlag for å kunne gjennomføre videre analyser for å se etter variasjoner mellom sivil og militær stilling, og mellom kvinner og menn. Når det gjelder svarene som ble gitt i de åpne kommentarfeltene måtte disse sorteres og kategoriseres for å få en oversikt.

7.5 Variabler

Johannessen, Tufte og Christoffersen (2011, 248) beskriver en variabel som et kjennetegn eller en egenskap som varierer med forskjellige verdier ved enhetene. Det skilles mellom avhengig og uavhengig variabel, der tanken er at verdi på avhengig variabel er avhengig av verdi på uavhengig variabel (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 298). Avhengig variabel i oppgavens undersøkelse er motivasjon, mens uavhengige variabler er kjønn og militær/sivil stilling. Undersøkelsen skal altså beskrive motivasjon i utvalget, se etter variasjoner, og se om motivasjon avhenger av sivil/militær stilling og kjønn. Alder, høyeste fullførte utdanning, tidligere yrkeserfaring og antall år jobbet i Forsvaret er benyttet som kontrollvariabler. Det er viktig med kontrollvariabler for å kontrollere at det eksempelvis ikke er alder som forklarer en eventuell variasjon i motivasjon. Variablenes målenivå er på nominal- og ordinalnivå. Når det gjelder påstandene som måler indre og ytre motivasjon kan vi ikke si noe om avstanden på skalaen 1 og 2, men vi vet skala-retningen.

Når det gjelder måleindikatorene på indre og ytre motivasjon, så er dette såkalte sammensatte mål, hvor variabler på motivasjon slås sammen og kalles for indikatorer (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 256). Det er lagt inn flere spørsmål som skal måle den samme avhengige variabelen, eksempelvis interesse og glede, selvbestemmelse og følt kompetanse ved arbeidsoppgaver. Dette kan bidra til å styrke reliabiliteten, siden flere spørsmål måler det samme.

7.6 Validitet og reliabilitet

En undersøkelse skal være en metode til å samle inn empiri, og metoden bør tilfredsstillende to krav: empirien må være valid og reliabel (Jacobsen 2015, 16). Validitet handler om at empirien er gyldig og relevant, mens reliabilitet handler om at empirien er pålitelig og troverdig. Validitet og reliabilitet handler altså om å kvalitetssikre undersøkelsen slik at vi kan stole på at empirien stemmer. Nærmere forklart måler validitet hvor gyldige svar data fra spørreundersøkelsen gir, altså om det vi ønsker å måle faktisk blir målt. Reliabilitet måler hvor pålitelig data fra spørreundersøkelsen er. Det er igjen viktig å understreke at spørreundersøkelsen ikke måler fullt ut hva som motiverte til selve valget av yrkeskarrieren i Forsvaret for flere år siden, da den enkelte ansattes motivasjon kan ha endret seg underveis i yrkeskarrieren.

Det er tre faktorer som særlig har betydning for validiteten og reliabiliteten i denne oppgaven. For det første så kan undertegnede egen rolle som ansatt i avdelingen utfordre reliabiliteten til datamaterialet ved å ha kollegarelasjoner til mange av de ansatte. Ved å benytte en kvantitativ metode var det mulig å få en avstand, som på den andre siden ikke hadde vært mulig ved bruk av en kvalitativ metode ved eksempelvis dybdeintervjuer, hvor kollegarelasjoner kanskje kunne ha påvirket svarene. I tillegg kan anonyme svar i spørreskjemaet bidra til at svarene blir mer pålitelige, og dermed mer reliable. I tillegg er spørreskjemaet i stor grad selvinstruerende og enkelt formulert. For det andre har validiteten til datamaterialet en betydning. Det er i spørreskjemaet benyttet validerte måleindikatorer, som har blitt utviklet og testet på forhånd. Dette kan bidra til å styrke validiteten til datamaterialet. Oversettelsen av engelsk til norsk tekst kan gi noe usikkerhet, men trolig ikke nok til at det utfordrer validiteten. Dette er sjekket ved hjelp av Cronbach's alpha, som viser at skalaene har høy intern konsistens. Ifølge Tufte (2021, 152) bør ikke verdien på Cronbach's alpha være lavere enn 0,6. Det var kun to av åtte skalaer som viste en verdi på rett over 0,6, mens resten viste en verdi godt over. Det tredje er utvalgets variasjon i kategoriene kjønn og stilling. Av respondentene er det en god fordeling mellom kvinner og menn. Når det gjelder kategorien stilling ser vi en skjevfordeling mellom sivil og militær stilling, da militært ansatte i avdelingen er noe underrepresentert. I spørreundersøkelsen er det tatt høyde for at sivile ansatte kan ha vært tidligere militært ansatt. Når respondentene svarte at de er sivilt ansatt fikk de opp et nytt spørsmål om de tidligere har vært militært ansatt i Forsvaret, slik at dette fanges opp. Av 67 sivile ansatte er det 17 personer som tidligere har vært militær ansatt, som kan bidra til å utjevne fordelingen av sivil og militær stilling, og dermed validiteten. Det er

kun 10 militært ansatte kvinner som har besvart spørreskjemaet, og det vil derfor ikke være fordelaktig å gjennomføre en regresjonsanalyse på dette utvalget, da utvalget på den uavhengige variabelen militær kvinne bidrar til at resultatene ikke vil kunne bli sterke.

7.6.1 Målefeil

Målefeil kan fort oppstå i en undersøkelse, og det er derfor viktig å redusere dette. I følge Tufe (2021, 148) er målefeil som er systematiske mer alvorlige enn målefeil som er tilfeldige. Tilfeldige målefeil i spørreundersøkelsen kan være at en respondent misforstår et spørsmål eller registrerer feil svar ved å svare 1 i stedet for 5. I spørreskjemaet ble det ved hver måleindikator gjentatt spørsmålet «På en skala fra 1 til 5, hvor enig er du i følgende utsagn? 1 er helt uenig, 5 er helt enig», for å styrke reliabiliteten. Hvis målefeil er systematiske er det et problem, da det kan være andre faktorer enn de som er undersøkt som egentlig forklarer en sammenheng. I denne undersøkelsen kan systematiske målefeil være at sosioøkonomiske bakgrunnsvariabler er det som egentlig forklarer motivasjon for en yrkeskarriere, ved at eksempelvis avdekkede kjønnsforskjeller egentlig er en funksjon av kjønnsforskjeller i utdanningsvalg.

Det ble i etterkant av spørreundersøkelsen avdekket at det var mulig å krysse av på flere svaralternativ i de innledende spørsmålene i spørreskjemaet. Det ble oppdaget en dobbel avkryssning på det innledende spørsmålet om man ser for seg å jobbe i Forsvaret de neste 2-5 årene, hvor en respondent svarte både ja og nei. Dette antas å ikke påvirke resultatene, da variabelen ikke har til hensikt å måle motivasjon. I etterkant av at spørreskjemaet ble sendt ut ble det oppdaget at de validerte måleindikatorene på indre motivasjon i utgangspunktet skulle ha en 7 punkts likert-skala. I spørreskjemaet ble det benyttet 5 punkts likert-skala. Dette kan påvirke resultatene ved at det gir færre verdier til analysen. Men da resultatene kun består av 100 svar, så er vurderingen at det ikke vil gi store utslag. Videre kan motivasjon som måles på ett bestemt tidspunkt være noe forskjellig fra et annet tidspunkt. Spørreskjemaet ble sendt ut i en «lock-down»-periode i forbindelse med covid-19 pandemien, som kan ha påvirket motivasjon hos utvalget fordi de var pålagt hjemmekontor, som for noen kanskje kan virke demotiverende da de ikke har tilgang til kontor plass og arbeidsmiljø. Da dette gjaldt flertallet i avdelingen, vil det være en mindre alvorlig feilkilde enn hvis det gjaldt konkrete undergrupper i utvalget, for eksempel bare kvinner.

7.6.2 *Representativitet og overføringsverdi*

Et viktig spørsmål er om funnene fra undersøkelsen kan overføres til andre avdelinger i Forsvaret. For at det skal være mulig er det viktig at funnene er representative for sammenhengen vi skal overføre funnene til. Det er lite sannsynlig at motivasjonen og variasjonen som kan beskrives i FLO SA er representativt med operative avdelinger i Forsvaret, som er avdelinger som ofte verken har sivilt ansatte, en høy andel kvinner, i tillegg til utdanning eller tidligere yrkeserfaring fra det sivile. Resultatene i denne masteroppgaven kan ha en overføringsverdi til andre avdelinger i FLO. Det er viktig å belyse at det er flere sivilt enn militært ansatte som har besvart spørreskjemaet, og det er derfor ikke sikkert at resultatene vil gjelde for alle militært ansatte i FLO SA.

7.7 Etiske hensyn

Det er viktig at det i alle forskningsprosjekter reflekteres over forskerens etiske og juridiske ansvar fordi forskning ofte berører privatliv, og forskeren må være bevisst på å ikke påvirke eller bli påvirket. I forskningssammenheng kan etiske problemstillinger oppstå når forskning direkte berører mennesker i forbindelse med innsamling av data (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 89). Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) har vedtatt retningslinjer for forskningsetikk, som omhandler tre typer hensyn som en forsker må reflektere ved: «rett til selvbestemmelse og autonomi hos informanten, plikt til å respektere informantens privatliv, og ansvar for å unngå skade.» (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 91). Informasjonen som ble gitt i denne undersøkelsen forklarte tydelig at en deltakelse i undersøkelsen er helt frivillig, og at det er anledning å trekke seg når som helst uten å måtte oppgi noen grunn. Videre ble det informert om at det var mulig å stille spørsmål til prosjektansvarlig i forkant. Det ble tydelig informert om at alle svar er helt anonyme, og at svarene blir slettet etter at undersøkelsen er ferdig. En samtykkeerklæring fulgte også med. Det var kun undertegnede og veileder som hadde tilgang til å se e-postadresser til de ansatte i avdelingen. Meldeplikt ble i denne undersøkelsen utløst da private e-postadresser ble benyttet til å sende ut informasjon og e-post med link til spørreskjema, i tillegg til at e-postadressene ble lagret elektronisk i nettskjemaet frem til undersøkelsen var avsluttet. Spørreskjemaet inneholdt ingen sensitive opplysninger eller måter som kunne identifisere enkeltpersoner. Et av tiltakene for å bevare ytterligere anonymitet var å benytte aldersspenn på 10 år per alternativ dersom utvalget ville bestå av få

respondenter i enkelte aldre. Søknad ble sendt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD) 22. desember 2020, og godkjent allerede 23. desember 2020.

7.8 Analyse av datamaterialet

Det er i påfølgende analysekapittel først gjennomført analyse av sentraltendenser i datamaterialet for å se på gjennomsnitt, median og modus. Dette bidrar til å beskrive hva som er typisk i utvalget. Det er så gjennomført analyser av krysstabeller for å se etter variasjoner i datamaterialet. Dette kan gi innsikt i størrelsen på variasjoner. Som en tommelfingerregel er en variasjon på 10-20 % ganske stor (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2011, 300), og det er derfor interessant å se om det foreligger variasjon av denne størrelsen i undersøkelsen. Analyse av krysstabeller kan også bidra til å se etter mønstre i datamaterialet. Der hvor krysstabellene viser store variasjoner, over 10 %, er det gjennomført enkle regresjonsanalyser for å kontrollere om bakgrunnsvariablene alder, utdanning, tidligere yrkeskarriere og år jobbet i Forsvaret kan være med på å forklare variasjonen. Uavhengige variabler ble før regresjonsanalysen kodet om til dummy-variabler, for å få verdiene 0 og 1. Sivil stilling fikk verdien 0 og militær stilling 1, kvinner fikk verdien 0 og menn 1. Bakgrunnsvariablene er også uavhengige variabler i regresjonsanalysen, og ble også kodet om til verdiene 0 og 1.

8 Analyse

I første avsnitt vil datamaterialet beskrives. Data fra de innledende spørsmålene i spørreskjemaet vil bli presentert først for å gi en oversikt over utvalget, etterfulgt av beskrivende statistikk som gir en oversikt over kjennetegn på hvordan indre og ytre motivasjon fordeler seg i utvalget. Deretter vil utfyllende kommentarer fra spørreskjemaet presenteres. Videre vil analyse av krysstabeller presenteres, etterfulgt av enkle regresjonsanalyser. Til slutt oppsummeres de største variasjonene i utvalget.

8.1 Beskrivelse av datamaterialet

Tabell 1 viser sentrale kjennetegn ved utvalget. Det er en god fordeling mellom kvinner og menn, som bidrar til en nokså god kjønnsbalanse i utvalget. Men av militært ansatte kvinner er det kun 10 respondenter i forhold til 24 militært ansatte menn. Det er flere sivilt enn militært ansatte som har besvart spørreskjemaet, men det fremkommer at 17 av de sivilt ansatte tidligere har hatt en militær stilling. Tabellen viser en jevn aldersfordeling fra 20 til over 50 år. Den største aldersfordelingen ser vi i alderen 30 til 39 år. Flertallet i utvalget har høyere utdanning, hvor 42 % har bachelorgrad og 47 % har en mastergrad. Utdanningen kan både være gjennomført internt i Forsvaret, eller ved sivile utdanningsinstitusjoner. Godt over halvparten har gjennomført førstegangstjenesten. 32 % har jobbet i Forsvaret i 10 år eller mer, mens 68 % har jobbet i Forsvaret fra under ett til ni år. Når det gjelder tidligere yrkeskarriere har 35 % jobbet i privat sektor, 28 % i både privat og offentlig sektor, og 30 % har kun jobbet i Forsvaret. Flertallet ønsker å jobbe i Forsvaret de neste 2-5 årene.

Tabell 1: Kjennetegn ved utvalget (N=100)

	Antall	Prosent
Kjønn:		
Kvinne	46	46 %
Mann	54	54 %
Sivil/militær stilling:		
Sivil	66	66 %
Militær	34	34 %
Kjønn og stilling:		
Sivil kvinne	36	36 %
Sivil mann	30	30 %
Militær kvinne	10	10 %
Militær mann	24	24 %
Sivile tidligere militært ansatt	17	25 %
Alder		
20 til 29 år	23	23 %
30 til 39 år	30	30 %
40 til 49 år	22	22 %
Over 50	25	25 %
Utdanning		
Videregående skole	11	11 %
Bachelorgrad	42	42 %
Mastergrad eller høyere	47	47 %
Gjennomført førstegangstjeneste		
Ja	57	57 %
Nei	43	43 %
År jobbet i Forsvaret		
Under ett	19	19 %
1-2	18	18 %
3-5	23	23 %
6-9	8	8 %
10 eller mer	32	32 %
Tidligere yrkeskarriere		
Privat sektor	35	35 %
Offentlig/frivillig sektor	7	7 %
Begge sektorer	28	28 %
Kun jobbet i Forsvaret	30	30 %
Jobbe i Forsvaret neste 2-5 år?		
Ja	87	87 %
Nei	13	13 %

Tabell 2 gir en oversikt over de avhengige variablene som måler motivasjon, og som er slått sammen til måleindikatorer. Det er altså laget en ny variabel på motivasjon, som er summen av påstander som tilhører samme måleindikator. Denne variabelen viser summen av hva respondentene har svart på påstandene i spørreskjemaet. Tallene viser i hvilken grad utvalget blir motivert av indre og ytre motivasjonsfaktorer, ved gjennomsnitt, median og modus. En høy skår på måleindikatorene indikerer høy grad av indre motivasjon, bortsett fra

måleindikatoren for ansenhet, nervøstet og press og økonomisk belønning, hvor lav skår indikerer høy grad av indre motivasjon, og høy skår indikerer høy grad av ytre motivasjon. Vi ser i tabell 2 at utvalget har høyest gjennomsnitt for måleindikatoren innsats og viktigheten av å gjøre en god jobb, etterfulgt av følt kompetanse ved utførelse av arbeidsoppgaver, og selvbestemmelse. Det laveste gjennomsnittet finner vi for måleindikatoren ansenhet, nervøstet og press, etterfulgt av økonomisk belønning.

Tabell 2: Kjenntegn på hvordan indre og ytre motivasjon fordeler seg i utvalget (N=100)

Måleindikator på motivasjon	Gjennomsnitt	Median	Modus
Interesse og glede i arbeidsoppgaver	3,75	3,75	3,75
Følt kompetanse ved utførelse av arbeidsoppgaver	4,15	4	4
Ansenhet, nervøstet og press	1,85	1,67	1,33
Relasjoner og nærhet til kollegaer	3,88	3,75	3,75
Innsats og viktigheten av å gjøre en god jobb	4,47	4,67	5
Selvbestemmelse	4,06	4	4
Verdi, nytte og fordeler ved arbeidsoppgaver	3,95	4	4
Økonomisk belønning	2,86	3	2,75

8.2 Utfyllende kommentarer

Flere av respondentene har tilført utfyllende kommentarer i spørreskjemaet. Tabell 3 gir en oversikt over kommentarene. Hver kommentar tilhører en måleindikator på motivasjon. Stilling, kjønn og respondent-nummer fremkommer foran hver kommentar. Vi ser at respondentene nummer 37, 54, 76 og 88 har kommentert flere steder. Militær mann kommenterer at «det beste med jobben er muligheten til å gjøre så mye forskjellig, og kunne hjelpe/støtte seg på kollegaer». Sivil mann som tidligere har hatt militær stilling kommenterer at «kombinasjon av militær utdanning og sivil erfaring bidrar til gode prestasjoner». Sivil kvinne kommenterer at «mine kollegaer er allerede blitt nære venner». En annen sivil kvinne kommenterer at hun «har høy integritet i god oppgaveløsning», mens en militær kvinne kommenterer at «innsats legges ut fra verdi og viktighet av arbeidsoppgavene». De fleste som har kommentert under økonomisk belønning er enige i at lønn er viktig. For sivil mann er «konkurransedyktig lønn viktig for å bli værende i jobben», og for sivil kvinne at «det er bedre å få høyere lønn som belønning for godt utført arbeid», mens militær kvinne

kommenterer at «som militær er vi ikke bortskjemte med høy grunnlønn, og jeg vil påstå at det sjeldent er lønnen som er drivkraften for å gjøre en god jobb».

Tabell 3: Kommentarer som gir innsikt i hvilken grad respondentene er indre eller ytre motivert for en yrkeskarriere i Forsvaret

Interesse og glede i arbeidsoppgaver
<ul style="list-style-type: none"> Militær mann, respondent 37: Det beste med jobben er muligheten til å gjøre mye forskjellig, og kunne hjelpe/støtte seg på kollegaer
Følt kompetanse ved utførelse av arbeidsoppgaver
<ul style="list-style-type: none"> Sivil mann, tidligere militær, respondent 26: Kombinasjon av militær utdanning og sivil erfaring bidrar til gode prestasjoner Militær mann, respondent 37: Jobbet med samme ting i flere år, men ikke kompetent på alt, og da har man kollegaer å støtte seg på. Form for kompetanse i å vite hva man selv ikke er god på Militær kvinne, respondent 76: Jobber i et team hvor vi skal utfylle hverandre, og er avhengige av andres kompetanse for å lykkes
Relasjoner og nærhet til kollegaer
<ul style="list-style-type: none"> Militær mann, respondent 37: Anser mine kollegaer som venner. Særlig de jeg jobber tettest med nå og tidligere Sivil kvinne, respondent 88: Mine kollegaer er allerede blitt nære venner Sivil mann, respondent 99: Har kontinuerlig interaksjon, og ser ikke muligheten for å øke denne
Innsats og viktigheten av å gjøre en god jobb
<ul style="list-style-type: none"> Sivil mann, respondent 51: Trenger ikke alltid legge ned mye innsats i en arbeidsoppgave for å kunne utgjøre det bra Sivil kvinne, respondent 54: Har høy integritet i god oppgaveløsning Militær kvinne, respondent 76: Innsats legges ut fra verdi og viktighet av arbeidsoppgavene
Selvbestemmelse
<ul style="list-style-type: none"> Militær mann, respondent 37: Kan ta mange egne valg om når, og hvorledes jeg gjør ting, men siden vi må følge lover og forskrifter, så er det mange aktiviteter hvor jeg ikke nødvendigvis tar valg, men snarer følger en prosedyre eller blir "tvunget" til å gjøre noe
Verdi, nytte og fordeler ved arbeidsoppgaver
<ul style="list-style-type: none"> Militær mann, respondent 41: For militære er det vanskelig å se en verdi/nytte hvis oppgaven ikke er innenfor egen forsvarsgren Sivil kvinne, respondent 88: Arbeidsoppgavene gir fordeler som kompetansebygging
Økonomisk belønning
<ul style="list-style-type: none"> Sivil mann, respondent 7: Konkurransedyktig lønn er viktig for å bli værende i stillingen Militær mann, respondent 37: Ganske fornøyd med nåværende lønn, men om den hadde vært dårligere, så ville det ha påvirket motivasjon for å gjøre en god jobb Sivil kvinne, respondent 54: Arbeidspresstet burde vært lønnet bedre, men motiveres mer av givende oppgaver Sivil kvinne, respondent 68: Det er bedre å få høyere lønn som belønning for godt utført arbeid Militær kvinne, respondent 76: Som militær er vi ikke bortskjemte med høy grunnlønn, og jeg vil påstå at det sjeldent er lønnen som er drivkraften for å gjøre en god jobb Sivil kvinne, respondent 88: Lønn er en motivator, men gjør så godt jeg kan uavhengig av lønnen. Høyere lønn bidrar ikke til å prestere høyere eller jobbe hardere enn jeg allerede gjør, men jeg ser det allikevel som en motivasjonsfaktor (høy lønn=verdsatt arbeidsinnsats)

Det var også flere av respondentene som kommenterte årsaken til yrkeskarrierevalget, og hva som er viktig for videre yrkeskarriere i Forsvaret. Flertallet har kommentert at samfunnsoppdraget, verdigrunnlag og meningsfullt arbeid er viktig for yrkeskarrierevalget i Forsvaret. Det er også mange som nevner arbeidsmiljø, interessante oppgaver, muligheter og en trygg jobb som viktige faktorer. For videre yrkeskarriere i Forsvaret er det for mange

viktig med utviklingsmuligheter, karriereplan, nye utfordringer, arbeidsmiljø, konkurransedyktig lønn og godt lederskap.

Tabell 4: Hva som er viktig for yrkeskarrierevalget, og for videre yrkeskarriere i Forsvaret

Hva er viktig for yrkeskarrierevalget i Forsvaret?	Hva er avgjørende for videre yrkeskarriere i Forsvaret?
<ul style="list-style-type: none"> Respondent 1, sivil kvinne: Ønske om å bidra til samfunnsfunksjonen, og føle at man er en del av noe større Respondent 8, sivil kvinne: Samfunnsoppdraget, følelsen av å bidra med noe viktig, relaterer meg til kjerneverdiene respekt, ansvar og mot Respondent 11, militær mann: Mer enn en 8-16 jobb Respondent 13, sivil kvinne: Trygg jobb, deler kjerneverdiene Respondent 22, sivil kvinne: Fin og trygg jobb, goder som trening i arbeidstiden Respondent 36, sivil mann: Sikker jobb og hyggelig og inspirerende arbeidsmiljø Respondent 37, militær mann: Identifiserer meg sterkt med Forsvaret Respondent 42, militær mann: Satt stor pris på tiden ved operative avdelinger, verdiene respekt, ansvar og mot betyr noe for meg Respondent 44, militær mann: Gratis utdanning Respondent 45, sivil mann: Stolthet over å jobbe i Forsvaret, meningsfullt Respondent 48, militær kvinne: Verdigrunnlaget og ærekjærhet til profesjonen. Kommer alltid til å være stolt av å jobbe i Forsvaret Respondent 50, militær kvinne: Forsvarets verdier og mandat Respondent 54, sivil kvinne: Samfunnsoppdraget Respondent 55, sivil kvinne: Interessante arbeidsoppgaver, stolthet av å jobbe i Forsvaret og verdiene Respondent 57, sivil mann: Noe mer enn en jobb. Er indirekte med på å sikre landets integritet, suverenitet og demokratiske styreform Respondent 60, sivil kvinne: En organisasjon med mening Respondent 63, militær mann: Meningsfullt arbeid Respondent 66, sivil kvinne: Det viktige samfunnsoppdraget Respondent 70, sivil kvinne: Organisasjon med godt rennømmé, stolthet av å være en del av Forsvaret Respondent 76, militær kvinne: Mangfoldet og mulighetene for variasjon underveis i karrieren, kombinasjon av utdanning, praksis og påfyll av tidsaktuell kompetanse Respondent 83, militær kvinne: Gode kollegaer og godt arbeidsmiljø Respondent 85, militær kvinne: En jobb med betydning for samfunnet Respondent 87, sivil kvinne: Trygg jobb Respondent 89, militær mann: Fleksibilitet Respondent 91, sivil kvinne: Muligheter for ulike jobbutfordringer Respondent 98, sivil mann: Samfunnsoppdraget 	<ul style="list-style-type: none"> Respondent 1, sivil kvinne: Utvikling og opprykk Respondent 4, militær kvinne: Faglig utvikling og mer ansvar Respondent 5, militær kvinne: Det sosiale miljøet og karrieremuligheter Respondent 6, sivil mann: Bli mer hørt og sett, bedre lønn Respondent 7, sivil mann: Spennende arbeidsoppgaver, karriereplan, videreutdanning og konkurransedyktig lønn Respondent 8, sivil kvinne: Mer autonomi og mulighet for lederstilling Respondent 9, militær mann: Nye utfordringer og mulighet for opprykk og høyere lønn Respondent 11, militær mann: Fortsatt gode kollegaer og selvstendig arbeid Respondent 12, sivil mann: Om ekstraordinær innsats og kompetanse blir belønnet Respondent 13, sivil kvinne: Arbeid mot diskriminering og trakassering fortsetter, og at likelønn blir en realitet Respondent 16, sivil mann: Godt miljø og mulighet for utvikling og intern klatring Respondent 20, sivil mann: Trivsel, utviklingsmuligheter og lønn Respondent 22, sivil kvinne: Utvikling og karriereplan Respondent 25, militær kvinne: Lønn og fast tilsetning Respondent 29, sivil mann: Mer organisatorisk effektivitet, herunder beslutningslinjer Respondent 30, sivil kvinne: Klarere prosesser og rolleavklaring Respondent 31, militær mann: Stige i gradene både ved kompetanse -og stillingsmessig, og arbeidsoppgaver må fortsette å utfordre meg slik at jeg blir bedre på mitt felt Respondent 38, sivil mann: Lønnsbetingelser og mer spennende oppgaver som treffer mitt fagfelt Respondent 46, sivil mann: Godt lederskap Respondent 51, sivil mann: Personlig utvikling og lønn. Jobben må fortsette å gi mening Respondent 53, militær mann: Lønn og nok ressurser, mindre lønnsforskjell mellom militær og sivil stilling Respondent 72, militær mann: Familierpolitikk Respondent 76: Trivsel, bli verdsatt, at avdeling og sjef handler etter verdier Respondent 90, militær mann: Var en lykkelig offiser frem til jeg havnet i stab, men Forsvaret er en flott arbeidsplass med usedvanlig mange kompetente og hyggelige kollegaer Respondent 92, militær mann: Meningsfulle oppgaver, og verdsettelse av kompetanse

8.3 Analyse av krysstabeller og regresjonsanalyse

Det er i denne delen gjennomført analyse av krysstabeller. Det er videre gjennomført regresjonsanalyse der hvor vi ser store variasjoner i krysstabellene. Analysen tar for seg hvert forskningsspørsmål underveis. Først ble hver enkelt påstand fra spørreskjemaet undersøkt i hver sin analyse av krysstabell opp mot de to uavhengige variablene stilling og kjønn. Så ble påstandene fra samme måleindikator slått sammen og kodet om til én variabel, for så å gjennomføre nye analyser av krysstabeller. Svaralternativene fra spørreskjemaet «enig» og «helt enig» og høy skår på skalaen indikerer høy grad av indre motivasjon, bortsett fra måleindikatoren for ansenhet, nervøsitet og press og økonomisk belønning, hvor «uenig» og «helt uenig» og lav skår indikerer høy grad av indre motivasjon. «Enig» og «helt enig» og høy score på de to sistnevnte tilsvarer høy grad av ytre motivasjon.

8.3.1 *Er militært personell mer drevet av indre motivasjon enn sivilt personell for en yrkeskarriere i Forsvaret?*

Analyse av krysstabeller viser store variasjoner i motivasjon mellom militært og sivilt ansatte. Krysstabellene som viser stor variasjon i indre og ytre motivasjon fremkommer i hvert sitt avsnitt under.

Måleindikator på indre motivasjon; følt kompetanse ved utførelse av arbeidsoppgaver

Analyse av krysstabell i tabell 5 viser en stor variasjon mellom sivilt og militært ansatte der hvor 36,4 % av de sivilt ansatte er helt enige i påstanden «Jeg er fornøyd med innsatsen som jeg legger ned i arbeidsoppgavene mine» sammenlignet med 23,5 % av de militært ansatte. Dette utgjør en variasjon på 12,9 %. Vi ser også en stor variasjon der hvor 17,6 % av de militært ansatte verken er enig eller uenig i påstanden sammenlignet med kun 1,5 % av de sivilt ansatte. Dette utgjør en variasjon på 16,1 %. Det er ingen av respondentene som er uenig eller helt uenig. Regresjonsanalysen i vedlegg 4 kontrollerer for alder, utdanning, tidligere yrkeskarriere og år jobbet i Forsvaret, og resultatet viser at sammenhengen mellom måleindikatoren for motivasjon og stilling ikke er like sterk når vi kontrollerer for disse, selv om ingen av kontrollvariablene viser en sterk sammenheng. Dette kan bety at det kan foreligge bakgrunnsfaktorer som ikke fanges opp i undersøkelsen.

Tabell 5: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte

Jeg er fornøyd med innsatsen som jeg legger ned i arbeidsoppgavene mine		Sivilt ansatt	Militært ansatt
Verken enig eller uenig	Respondenter	1	6
	Prosent	1,5%	17,6%
Enig	Respondenter	41	20
	Prosent	62,1%	58,8%
Helt enig	Respondenter	24	8
	Prosent	36,4%	23,5%
Totalt	Respondenter	66	34
	Prosent	100,0%	100,0%

Måleindikator på indre motivasjon; Anspenhet, nervøsitet og press

Analyse av krysstabell for måleindikatoren anspenhet, nervøsitet og press i tabell 6 viser at det er stor variasjon mellom sivilt og militært ansatte. Analyse av krysstabell for hver påstand viste lignende variasjoner, og ble derfor slått sammen til én variabel. Vi ser en stor variasjon der hvor 29,4 % av de militært ansatte skårer det laveste på skalaen sammenlignet med 16,7 % av de sivilt ansatte. Dette utgjør en variasjon på 12,7 %. Vi ser også en stor variasjon der hvor 20,6 % av de militært ansatte skårer lavt sammenlignet med kun 6,1 % av de sivilt ansatte, som utgjør 14,5%. Regresjonsanalysen i vedlegg 4 kontrollerer for alder, utdanning, tidligere yrkeskarriere og antall år jobbet i Forsvaret, og resultatene viser at sammenhengen mellom måleindikator for motivasjon og stilling fortsatt er sterk når vi kontrollerer for de uavhengige variablene. Dette betyr nødvendigvis ikke at det ikke er en sammenheng mellom motivasjon og alder, utdanning, tidligere yrkeskarriere og år jobbet i Forsvaret.

Tabell 6: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte

Svar fra påstandene «Jeg føler meg presset når jeg utfører arbeidsoppgavene mine», «Jeg er nervøs når jeg utfører arbeidsoppgavene mine» og «jeg føler meg anspent når jeg utfører arbeidsoppgavene mine» slått sammen til en variabel		Sivilt ansatt	Militært ansatt
1,00	Respondenter	11	10
	Prosent	16,7%	29,4%
1,33	Respondenter	16	10
	Prosent	24,2%	29,4%
1,67	Respondenter	4	7
	Prosent	6,1%	20,6%
2,00	Respondenter	13	1
	Prosent	19,7%	2,9%
2,33	Respondenter	5	4
	Prosent	7,6%	11,8%
2,67	Respondenter	4	0
	Prosent	6,1%	0,0%
3,00	Respondenter	5	0
	Prosent	7,6%	0,0%
3,33	Respondenter	3	2
	Prosent	4,5%	5,9%
3,67	Respondenter	3	0
	Prosent	4,5%	0,0%
4,00	Respondenter	1	0
	Prosent	1,5%	0,0%
4,33	Respondenter	1	0
	Prosent	1,5%	0,0%
Totalt	Respondenter	66	34
	Prosent	100,0%	100,0%

Måleindikator på indre motivasjon; innsats og viktigheten av å gjøre en god jobb

Analyse av krysstabell i tabell 7 viser en stor variasjon mellom sivilt og militært ansatte der hvor 57,6 % av de sivilt ansatte er helt enige i påstanden «Jeg legger ned mye innsats i arbeidsoppgavene mine» sammenlignet med 44,1 % av de militært ansatte. Dette utgjør en variasjon på 13,5 %. Vi ser også en stor variasjon der hvor 14,7 % av de militært ansatte verken er enig eller uenig i påstanden sammenlignet med kun 1,5 % av de sivilt ansatte. Dette utgjør en variasjon på 13,2 %.

Tabell 7: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte

Jeg legger ned mye innsats i arbeidsoppgavene mine		Sivilt ansatt	Militært ansatt
Verken enig eller uenig	Respondenter	1	5
	Prosent	1,5%	14,7%
Enig	Respondenter	27	14
	Prosent	40,9%	41,2%
Helt enig	Respondenter	38	15
	Prosent	57,6%	44,1%
Totalt	Respondenter	66	34
	Prosent	100,0%	100,0%

Regresjonsanalysen i tabell 8 kontrollerer for alder, utdanning, tidligere yrkeskarriere og antall år jobbet i Forsvaret. Resultatene viser at sammenhengen mellom motivasjon og stilling ikke er sterk når vi kontrollerer for år jobbet i Forsvaret. Analysen viser et signifikansnivå under 5 %, som tyder på at det er en sammenheng mellom den avhengige variabelen motivasjon og den uavhengige variabelen år jobbet i Forsvaret. Dette kan tolkes som at ansatte i utvalget som har jobbet under 10 år i Forsvaret er mer motivert til å legge ned mye innsats i arbeidsoppgaver, enn de som har jobbet lengre.

Tabell 8: Regresjonsanalyse av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte, og med kontrollvariabler

Analyse nr 1	Motivasjon	,000
	Sivil/militær stilling	,038
Analyse nr 2	Motivasjon	,000
	Sivil/militær stilling	,304
	Alder	,523
	Utdanning	,083
	Tidligere yrkeskarriere	,930
	År jobbet i Forsvaret	,047

Måleindikator på ytre motivasjon; økonomisk belønning

Analyse av krysstabell i tabell 9 viser stor variasjon mellom sivilt og militært ansatte der hvor 33,3 % av de sivilt ansatte er enige i påstanden «Dersom jeg skal legge inn en ekstrainsats i jobben min skal jeg ha betalt for det» sammenlignet med kun 5,9 % av de militært ansatte. Dette utgjør en variasjon på 27,4 %. Vi ser også en stor variasjon der hvor 35,3 % av de militært ansatte er uenig i påstanden sammenlignet med 24,2 % av de sivilt ansatte. Dette utgjør en variasjon på 11,1 %.

Tabell 9: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte

Dersom jeg skal legge inn en ekstrainsats i jobben min skal jeg ha betalt for det		Sivilt ansatt	Militært ansatt
Helt uenig	Respondenter	8	7
	Prosent	12,1%	20,6%
Uenig	Respondenter	16	12
	Prosent	24,2%	35,3%
Verken enig eller uenig	Respondenter	14	11
	Prosent	21,2%	32,4%
Enig	Respondenter	22	2
	Prosent	33,3%	5,9%
Helt enig	Respondenter	6	2
	Prosent	9,1%	5,9%
Totalt	Respondenter	66	34
	Prosent	100,0%	100,0%

Analyse av krysstabell i tabell 10 viser også stor variasjon mellom sivilt og militært ansatte der hvor 31,8 % av de sivilt ansatte er enige i påstanden «For meg er det viktig å ha en ‘gulrot’ å strekke meg etter for å gjøre en god jobb» sammenlignet med kun 11,8 % av de militært ansatte. Dette utgjør en variasjon på 20 %. Vi ser også at 20,6 % av de militært ansatte har svart at de er helt uenige sammenlignet med kun 4,5 % av de sivilt ansatte, som utgjør en variasjon på 16,1 %.

Tabell 10: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte

For meg er det viktig å ha en ‘gulrot’ å strekke meg etter for å gjøre en god jobb		Sivilt ansatt	Militært ansatt
Helt uenig	Respondenter	3	7
	Prosent	4,5%	20,6%
Uenig	Respondenter	10	8
	Prosent	15,2%	23,5%
Verken enig eller uenig	Respondenter	25	12
	Prosent	37,9%	35,3%
Enig	Respondenter	21	4
	Prosent	31,8%	11,8%
Helt enig	Respondenter	7	3
	Prosent	10,6%	8,8%
Totalt	Respondenter	66	34
	Prosent	100,0%	100,0%

Analyse av krysstabell i tabell 11 viser også stor variasjon mellom sivilt og militært ansatte der hvor 38,2 % av de militært ansatte er helt uenige i påstanden «Dersom jeg hadde blitt tilbudt bedre økonomiske betingelser hadde jeg gjort en mye bedre jobb» sammenlignet med 15,2 % av de sivilt ansatte. Dette utgjør en variasjon på 23 %. Videre ser vi at 19,7 % av de

sivilt ansatte er enige i påstanden sammenlignet med kun 2,9 % av de militært ansatte, som utgjør en variasjon på 16,8 %.

Tabell 11: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte

Dersom jeg hadde blitt tilbudt bedre økonomiske betingelser hadde jeg gjort en mye bedre jobb		Sivilt ansatt	Militært ansatt
Helt uenig	Respondenter	10	13
	Prosent	15,2%	38,2%
Uenig	Respondenter	17	9
	Prosent	25,8%	26,5%
Verken enig eller uenig	Respondenter	23	9
	Prosent	34,8%	26,5%
Enig	Respondenter	13	1
	Prosent	19,7%	2,9%
Helt enig	Respondenter	3	2
	Prosent	4,5%	5,9%
Totalt	Respondenter	66	34
	Prosent	100,0%	100,0%

Regresjonsanalysen nummer to i tabell 12 kontrollerer for alder, utdanning, tidligere yrkeskarriere og antall år jobbet i Forsvaret. Resultatene viser at det også er sterk sammenheng mellom motivasjon og tidligere yrkeskarriere. Tidligere yrkeskarriere er kodet om til dummy-variabler med verdi 0 for yrkeserfaring utenfor Forsvaret, og verdi 1 for kun jobbet i Forsvaret. Analysen viser et signifikansnivå under 5 % for både stilling og tidligere yrkeskarriere, som tyder på at det er en sammenheng mellom den avhengige variabelen motivasjon og de uavhengige variablene stilling og tidligere yrkeskarriere. Dette kan tolkes som at sivilt ansatte med tidligere yrkeskarriere utenfor Forsvaret skårer høyere på måleindikatoren for økonomisk belønning.

Tabell 12: Regresjonsanalyse av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt og militært ansatte, og med kontrollvariabler.

Analyse nr 1	Motivasjon	,000
	Sivil/militær stilling	,002
Analyse nr 2	Motivasjon	,000
	Sivil/militær stilling	,001
	Alder	,931
	Utdanning	,731
	Tidligere yrkeskarriere	,013
	År jobbet i Forsvaret	,519

8.3.2 Er kvinner mer drevet av indre motivasjon enn menn for en yrkeskarriere i Forsvaret?

Analyse av krysstabeller viser store variasjoner i motivasjon mellom kvinner og menn. Det er kun variasjon i måleindikator for indre motivasjon. Krysstabellene som viser stor variasjon fremkommer i hvert sitt avsnitt under.

Måleindikator på indre motivasjon; relasjoner og nærhet til kollegaer

Analyse av krysstabell i tabell 13 viser en stor variasjon mellom kvinner og menn der hvor 37 % av kvinner er helt enige i påstanden «Jeg føler en nærhet til kollegaene mine» sammenlignet med 18,5 % av menn. Dette utgjør en variasjon på 18,5 %. Regresjonsanalysen i vedlegg 4 kontrollerer for alder, utdanning, tidligere yrkeskarriere og antall år jobbet i Forsvaret, og resultatene viser at sammenhengen mellom måleindikator for motivasjon og kjønn fortsatt er sterk når vi kontrollerer for de andre uavhengige variablene. Dette betyr nødvendigvis ikke at det ikke er en sammenheng mellom motivasjon og alder, utdanning, tidligere yrkeskarriere og år jobbet i Forsvaret.

Tabell 13: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant kvinner og menn

Jeg føler en nærhet til kollegaene mine		Kvinne	Mann
Uenig	Respondenter	0	6
	Prosent	0,0%	11,1%
Verken enig eller uenig	Respondenter	13	16
	Prosent	28,3%	29,6%
Enig	Respondenter	16	22
	Prosent	34,8%	40,7%
Helt enig	Respondenter	17	10
	Prosent	37,0%	18,5%
Totalt	Respondenter	46	54
	Prosent	100,0%	100,0%

Måleindikator på indre motivasjon; innsats og viktigheten av å gjøre en god jobb

Analyse av krysstabell i tabell 14 viser at det er stor variasjon mellom kvinner og menn. Påstandene i måleindikatoren er slått sammen til én variabel. Det er ingen av respondentene som er helt uenig i noen av påstandene. Den største variasjonen ser vi der hvor 26,1 % kvinner skårer høyt på skalaen sammenlignet 7,4 % menn. Dette utgjør en variasjon på 18,7 %. Vi ser også en stor variasjon der hvor 43,5 % kvinner har scoret høyt på skalaen

sammenlignet med 29,6 % menn, som utgjør en variasjon på 13,9 %. Regresjonsanalysen i vedlegg 4 kontrollerer for alder, utdanning, tidligere yrkeskarriere og antall år jobbet i Forsvaret, og resultatene viser at sammenhengen mellom måleindikator for motivasjon og kjønn fortsatt er sterk når vi kontrollerer for de andre uavhengige variablene. Dette betyr nødvendigvis ikke at det ikke er en sammenheng mellom motivasjon og alder, utdanning, tidligere yrkeskarriere og år jobbet i Forsvaret.

Tabell 14: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant kvinner og menn

Svar fra påstandene «Det er viktig for meg å gjøre det bra i jobben min», «Jeg legger ned mye innsats i arbeidsoppgavene mine» og «Jeg jobber veldig hardt med arbeidsoppgavene mine» slått sammen til én variabel		Kvinne	Mann
		2,33	Respondenter
	Prosent	0,0%	1,9%
3,00	Respondenter	0	1
	Prosent	0,0%	1,9%
3,67	Respondenter	1	8
	Prosent	2,2%	14,8%
4,00	Respondenter	6	12
	Prosent	13,0%	22,2%
4,33	Respondenter	7	12
	Prosent	15,2%	22,2%
4,67	Respondenter	12	4
	Prosent	26,1%	7,4%
5,00	Respondenter	20	16
	Prosent	43,5%	29,6%
Total	Respondenter	46	54
	Prosent	100,0%	100,0%

8.3.3 *Er sivile kvinner mer drevet av indre motivasjon enn sivile menn, og militære kvinner mer drevet av indre motivasjon enn militære menn, for en yrkeskarriere i Forsvaret?*

Analyse av krysstabell viser store variasjoner i motivasjon mellom sivile kvinner og menn. Det er kun funnet stor variasjon i én måleindikator for indre motivasjon.

Måleindikator for indre motivasjon; innsats og viktigheten av å gjøre en god jobb

Analyse av krysstabell i tabell 15 viser at det er stor variasjon mellom sivilt ansatte kvinner og menn. Påstandene i måleindikatoren er slått sammen til én variabel. Det er ingen av respondentene som er «helt uenig» eller «uenig» i noen av påstandene. Den største variasjonen ser vi der hvor 25 % sivilt ansatte kvinner skårer høyt på skalaen sammenlignet 3,3 % sivilt ansatte menn. Dette utgjør en variasjon på 21,7 %. Vi ser også en variasjon der hvor 47,2 % sivilt ansatte kvinner har scoret høyt på skalaen sammenlignet med 33,3 % sivilt ansatte menn, som utgjør en variasjon på 13,9 %. Regresjonsanalysen i vedlegg 4 kontrollerer for alder, utdanning, tidligere yrkeskarriere og antall år jobbet i Forsvaret, og resultatene viser at sammenhengen mellom måleindikator for motivasjon og kjønn fortsatt er sterk når vi kontrollerer for de andre uavhengige variablene. Dette betyr nødvendigvis ikke at det ikke er en sammenheng mellom motivasjon og alder, utdanning, tidligere yrkeskarriere og år jobbet i Forsvaret.

Tabell 15: Analyse av krysstabell av motivasjon for en yrkeskarriere blant sivilt ansatte kvinner og menn

Svar fra påstandene «Det er viktig for meg å gjøre det bra i jobben min», «Jeg legger ned mye innsats i arbeidsoppgavene mine» og «Jeg jobber veldig hardt med arbeidsoppgavene mine» slått sammen til én variabel		Sivil kvinne	Sivil mann
		3,00	Respondenter
	Prosent	0,0%	3,3%
3,67	Respondenter	0	3
	Prosent	0,0%	10,0%
4,00	Respondenter	4	7
	Prosent	11,1%	23,3%
4,33	Respondenter	6	8
	Prosent	16,7%	26,7%
4,67	Respondenter	9	1
	Prosent	25,0%	3,3%
5,00	Respondenter	17	10
	Prosent	47,2%	33,3%
Totalt	Respondenter	36	30
	Prosent	100,0%	100,0%

8.4 Oppsummering av funn

Under oppsummeres de store variasjonene i motivasjon mellom sivilt og militært ansatte, og mellom kvinner og menn.

Tabell 16 viser at sivilt ansatte er mer fornøyd med innsatsen de legger i arbeidsoppgaver enn militært ansatte. I tillegg legger sivilt ansatte mer innsats i arbeidsoppgaver enn militært ansatte, men denne variasjonen kan også forklares av hvor lenge den ansatte har jobbet i Forsvaret, ved at ansatte som har jobbet under 10 år i Forsvaret er mer motivert til å legge ned mye innsats i arbeidsoppgaver. Militært ansatte er mindre anspente og nervøse, og føler seg mindre presset når de utfører arbeidsoppgaver enn sivilt ansatte. Til slutt ser vi at sivilt ansatte er mer motivert av økonomisk belønning enn militært ansatte, men denne variasjonen kan også forklares av tidligere yrkeskarriere utenfor Forsvaret. Sivilt ansatte som har hatt tidligere yrkeskarriere utenfor Forsvaret er mer motivert av økonomisk belønning enn de som kun har jobbet i Forsvaret.

Tabell 16: Oppsummering av variasjon i motivasjon mellom sivilt og militært ansatte i utvalget

Måleindikator på indre eller ytre motivasjon	Variasjon mellom sivilt og militært ansatte
Følt kompetanse ved utførelse av arbeidsoppgaver	Sivilt ansatte er mer fornøyd med innsatsen de legger ned i sine arbeidsoppgaver enn militært ansatte
Anspenhet, nervøsitet og press	Militært ansatte er mindre anspente og nervøse, og føler mindre press når de utfører arbeidsoppgaver enn sivilt ansatte
Innsats og viktigheten av å gjøre en god jobb	Sivilt ansatte legger i større grad mer innsats i sine arbeidsoppgaver enn militært ansatte. Dette har også en sammenheng med år jobbet i Forsvaret
Økonomisk belønning	Sivilt ansatte motiveres mer av økonomisk belønning enn militært ansatte, men det har også en sammenheng med tidligere yrkeskarriere utenfor Forsvaret

I tabell 17 ser vi at kvinner føler en sterkere nærhet til kollegaer enn hva menn gjør. Videre legger kvinner mer innsats i sine arbeidsoppgaver og jobber hardere i sine arbeidsoppgaver, og finner det viktigere å gjøre det bra i jobben sin enn menn.

Tabell 17: Oppsummering av variasjon i motivasjon mellom kvinner og menn i utvalget

Måleindikator på indre motivasjon	Variasjon mellom kvinner og menn
Relasjoner og nærhet til kollegaer	Kvinnelige ansatte føler en sterkere nærhet til sine kollegaer enn mannlige ansatte
Innsats og viktigheten av å gjøre en god jobb	Kvinnelige ansatte legger mer innsats i og jobber hardere i sine arbeidsoppgaver, og anser det viktigere å gjøre det bra i jobben sin enn mannlige ansatte

I tabell 18 ser vi at det kun er variasjon i motivasjon mellom sivilt ansatte kvinner og menn, hvor sivilt ansatte kvinner legger mer innsats i sine arbeidsoppgaver og jobber hardere i sine arbeidsoppgaver, og finner det viktigere å gjøre det bra i jobben sin enn sivilt ansatte menn.

Tabell 18: Oppsummering av variasjon i motivasjon mellom sivilt ansatte kvinner og menn i utvalget

Måleindikator på indre motivasjon	Variasjon mellom sivile kvinner og menn
Innsats og viktigheten av å gjøre en god jobb	Sivilt ansatte kvinner legger mer innsats i og jobber hardere i sine arbeidsoppgaver, og anser det viktigere å gjøre det bra i jobben sin enn sivilt ansatte menn

9 Diskusjon

I dette kapittelet vil funnene fra analysen bli diskutert opp mot teori og tidligere forskning, for hvert forskningsspørsmål.

9.1 Forskningsspørsmål 1: Er militært personell mer drevet av indre motivasjon enn sivil personell for en yrkeskarriere i Forsvaret?

Den største variasjonen i motivasjon ser vi ved økonomisk belønning. Militært ansatte i utvalget motiveres i svært liten grad av økonomisk belønning, og ser derfor ikke ut til å være ytre motivert for en yrkeskarriere i Forsvaret. Vi kan finne en støtte for dette funnet fra undersøkelsen til Hanson, Steder og Kvalvik (2016, 57), som indikerer at militært personell som ønsker en yrkeskarriere i Forsvaret drives av indre motivasjon. Noe av det samme kan vi se i Politiet, hvor motivasjon for en yrkeskarriere er basert på verdier og det å bidra til noe meningsfullt (Hoel og Christensen 2016, 48), som er kjennetegn ved indre motivasjon. Så lenge opplevelsen av autonomi, kompetanse og tilhørighet er til stede, så indikerer undersøkelsen i denne oppgaven at militært ansatte i utvalget er indre motivert for en yrkeskarriere i Forsvaret, hvor atferden har bakgrunn i en indre belønning. Dette er i tråd med selvbestemmelsesteorien som sier at tilfredsstillelse av autonomi, kompetanse og tilhørighet vil bidra til økt indre motivasjon (Ryan og Deci 2000, 68). Militært ansatte er indre motivert da de identifiserer seg med Forsvarets normer og verdier, og utfører samfunnsoppdraget fordi de anser det som meningsfullt og viktig (Deci mfl. 1996, 166). Ønsket om å utføre samfunnsoppdraget viser at militært ansatte motiveres av å hjelpe andre og ha en positiv innvirkning på andres liv, som er kjennetegn ved prososial motivasjonsteori (Grant 2007, 393). Militært ansatte kan også ha indre definerte mål som utløser en høy grad av forpliktelse (Ryan & Deci 2017, 281), med bakgrunn og erfaring fra operative avdelinger, hvor forpliktelsen er høy ved militære oppdrag. Flere av de utdypende kommentarene fra militært ansatte handler om motivasjon for samfunnsoppdraget, og at de føler en tilknytning til organisasjonen og verdiene den står for. Under måleindikatoren for økonomisk belønning har en militært ansatt kvinne kommentert «Som militær er vi ikke bortskjemte med høy grunnlønn, og jeg vil påstå at det sjeldent er lønnen som er drivkraften for å gjøre en god jobb». Funnet kan tyde på at militært ansatte føler et sterkere behov for å hjelpe andre, og har en sterkere tilknytning til det militære Forsvaret enn sivil ansatte. Undersøkelsen i denne oppgaven tyder i alle fall på at lønn og annen økonomisk belønning ikke er det som primært

motiverer militært personell til en yrkeskarriere i Forsvaret. Ærekjærhet til den militære profesjonen er også en faktor som kan påvirke motivasjonen, som fremkommer fra en utdypende kommentar fra en militært ansatt kvinne: «Verdigrunnlaget og ærekjærhet til profesjonen. Kommer alltid til å være stolt av å jobbe i Forsvaret».

Sivilt ansatte i utvalget er i mye større grad enn militært ansatte motivert av økonomisk belønning, som betyr at motivasjonskilden kan ligge utenfor en jobbutførelse, som igjen kjennetegner ytre motivasjon (Deci og Ryan 1985, 36). Flertallet av de sivilt ansatte i utvalget har tidligere yrkeserfaring fra privat sektor, hvor det er vanlig med bonuser og andre økonomiske belønninger. En høy grad av motivasjon for økonomisk belønning hos sivilt ansatte kan derfor støttes av undersøkelsen til Loe og Olsen (2017), hvor det kommer frem at økonomisk belønning er mer viktig for ansatte i privat sektor enn i statlige enheter, og at økonomiske insentiver kan ha en positiv effekt på arbeidsoppgaver, så lenge det ikke begrenser selvbestemmelse (Hagen og Christiansen 2014, 65). Men ifølge Kuvaas og Dysvik (2020, 57) er det ikke slik at indre motivasjon utelukker ytre motivasjon. Sivilt ansatte kan oppleve å bli tilfreds av selve jobbutførelsen samtidig som de opplever tilfredshet av økonomisk belønning, da andre funn i undersøkelsen også viser at sivilt ansatte i stor grad er indre motivert for en yrkeskarriere i Forsvaret. En utdypende kommentar fra en sivilt ansatt kvinne kan belyse dette: «Lønn er en motivator, men gjør så godt jeg kan uavhengig av lønnen. Høyere lønn bidrar ikke til å prestere høyere eller jobbe hardere enn jeg allerede gjør, men jeg ser det allikevel som en motivasjonsfaktor (høy lønn=verdsatt arbeidsinnsats)». Det er også mange sivilt ansatte i utvalget som anser samfunnsoppdraget og verdiene som viktige for yrkeskarrierevalget. Dette kan vise til at sivilt ansatte også motiveres av å hjelpe andre og ha en positiv innvirkning på andres liv, som er kjennetegn ved prososial motivasjonsteori (Grant 2007, 393), i tillegg til å identifisere seg med Forsvarets normer og verdier, og utføre samfunnsoppdraget fordi de anser det som meningsfullt og viktig (Deci mfl. 1996, 166). Et interessant funn i analysen er at tidligere yrkeskarriere kan være med på å forklare motivasjon for økonomisk belønning, og kan tolkes som at sivilt ansatte med yrkeserfaring utenfor Forsvaret i større grad motiveres av økonomisk belønning enn ansatte som kun har jobbet i Forsvaret.

Sivilt ansatte i utvalget opplever i mye større grad enn militært ansatte et følt press, anspenhet og nervøsitet ved utførelse av arbeidsoppgaver. Det er usikkert hva dette kan komme av, men en mulig refleksjon kan være at det å jobbe som sivilt ansatt i en militær organisasjon har en påvirkningskraft, da sivilt ansatte kan føle seg presset til å prestere godt i

arbeidsoppgavene for å passe inn i en militær kontekst, og dermed føler anspenhet og nervøsitet for å gjøre feil. I et tilfelle hvor en sivilt ansatt blir beordret til å utføre en arbeidsoppgave kan dette i noen tilfeller kunne oppleves som maktutøvelse, hvor den sivilt ansatte føler et press. Handlingen oppleves dermed ikke som selvbestemt, da den sivilt ansatte ikke føler en indre kontroll over handlingen. Motivasjonen baserer seg da på å unngå å feile og unngå en form for straff, og fokuset blir dermed ytre motivert siden kilden til motivasjon er utenfor utførelsen av selve arbeidsoppgaven (Kuvaas & Dysvik 2020, 56). På denne måten kan indre motivasjon begrenses av krav i omgivelsene (Deci og Ryan 1985, 8).

En mye større andel sivilt enn militært ansatte har i undersøkelsen svart at de legger ned mye innsats i arbeidsoppgavene sine. Dette kan henge sammen med et indre behov for å mestre interessante utfordringer, som bidrar til å bruke sin kreativitet og kompetanse (Deci og Ryan 1985, 32). For å legge ned mye innsats i arbeidsoppgaver er det viktig for sivilt ansatte å føle seg kompetente, slik at de kan prestere bra i sin yrkeskarriere. Dersom sivilt ansatte i tillegg har et indre definert mål med yrkeskarrieren, så kan forpliktelsen til Forsvaret og innsats i arbeidsoppgaver øke (Ryan og Deci 2017, 281). Fra de utfyllende kommentarene sier en sivilt ansatt kvinne at «samfunnsoppdraget, følelsen av å bidra med noe viktig, og relasjon til kjerneverdiene» er viktig for yrkeskarrierevalget. Dette kan bidra til å støtte funnet, da det indikerer at sivilt ansatte identifiserer seg med Forsvarets normer og verdier, og utfører samfunnsoppdraget fordi de anser det som meningsfullt og viktig (Deci mfl. 1996, 166), og på den måten ønsker å legge ned en høy innsats i meningsfulle og viktige arbeidsoppgaver. Et interessant funn i analysen viser at antall år jobbet i Forsvaret kan bidra til å forklare variasjonen i motivasjon. Dette kan tolkes som at ansatte som har jobbet færre enn 10 år i Forsvaret motiveres av å legge ned høyere innsats i sine arbeidsoppgaver enn ansatte som har jobbet lengre. Funnene i undersøkelsen kan ikke forklare hva årsaken til dette er, men det kan være mulig å anta at motivasjon for en yrkeskarriere kan endre seg over lengre tid.

Det er også en mye større andel sivilt enn militært ansatte som er fornøyd med innsatsen som de legger ned i arbeidsoppgavene sine, som er en indikasjon på høyt følt kompetanse. Dette kan ha sammenheng med den høye motivasjonen for å gjøre en høy innsats, ved at følt kompetanse kan bidra til å løse utfordringer som krever høy innsats. Et interessant funn i analysen viser at bakgrunnsfaktorer kan bidra til å forklare variasjonen mellom sivilt og militært ansatte, uten at det er en sterk sammenheng. En mulig faktor som kan påvirke er at flertallet av de sivilt ansatte har høyere utdanning og yrkeserfaring fra privat sektor, og har

høy og variert kompetanse fra næringslivet, som igjen bidrar til følelsen av å være kompetent, og ønsket om å kunne videreføre denne kompetansen i Forsvaret. Dersom behovene for autonomi og tilhørighet også er tilfredsstillt kan dette øke den indre motivasjonen til de sivile ansatte. Dette kan igjen bidra til at de sivile ansatte kan utvikle seg og vokse (Ryan og Deci 2000, 68), hvilket er positivt for både de ansatte og for Forsvaret. Det kan også reflekteres i at militært ansatte som tidligere har jobbet i operative avdelinger i Forsvaret kanskje ikke får brukt den operative erfaringen og kompetansen de besitter, i en støtteavdeling. En kommentar i spørreskjemaet gitt av en militært ansatt kan delvis støtte denne betraktningen: «Var en lykkelig offiser frem til jeg havnet i stab».

9.2 Forskningsspørsmål 2: Er kvinner mer drevet av indre motivasjon enn menn for en yrkeskarriere i Forsvaret?

Den største variasjonen i motivasjon mellom kvinner og menn i utvalget ser vi ved måleindikatoren for innsats og viktigheten av å gjøre en god jobb. En mye større andel kvinner føler sterkere motivasjon for å gjøre det bra i jobben sin, legge ned mye innsats i og jobbe veldig hardt med arbeidsoppgaver sammenlignet med menn. Kvinner i utvalget kan ha et større indre behov for å mestre interessante utfordringer, som bidrar til å bruke sin kreativitet og kompetanse (Deci og Ryan 1985, 32). Dette behovet kan bidra til ønsket om å involvere seg i å løse utfordringer. Basert på utfyllende kommentarer i spørreskjemaet fremkommer det at kvinner i utvalget i stor grad identifiserer seg med Forsvarets normer og verdier, og utfører samfunnsoppdraget fordi de anser det som meningsfullt og viktig (Deci mfl. 1996, 166), og legger dermed ned mye innsats i meningsfulle og viktige arbeidsoppgaver. En utfyllende kommentar fra en militært ansatt kvinne kan kvalitativt bidra til å støtte dette funnet: «innsats legges ut fra verdi og viktighet av arbeidsoppgavene». Analysen viser at utdanning ikke bidrar til å forklare variasjonen i motivasjon, men dette kan være på grunn av at både kvinner og menn i utvalget har høyere utdanning. Som Seehus og Reisel (2017) indikerer i sin undersøkelse, så er det større sannsynlighet for at kvinner som kommer fra familier med høyt utdannede foreldre velger mannsdominerende utdanninger, som igjen påvirker yrkeskarrierevalg. Sosioøkonomisk bakgrunn kan derfor ha en mulig påvirkning i denne undersøkelsen uten å avdekkes i undersøkelsen. En refleksjon kan være at kvinnelige ansatte i det mannsdominerende Forsvaret drives av å gjøre en ekstra innsats i yrkeskarrieren sin for å vise at man som kvinne kan lykkes på samme måte som menn, og dermed har et

behov for å mestre utfordringer for å lykkes. Samtidig så har ikke FLO SA like skjev fordeling av kjønn som i mange operative avdelinger. Motivasjon for å gjøre en høy innsats kan også henge sammen med yrkeskarrieremål. Kvinners fremtidige mål om yrkeskarriere har blitt mer lik menn sine mål, med bakgrunn i at nåtidens skolesystem oppmuntrer til en fremtid som ikke begrenses av kjønn (Greene og DeBacker 2004, 91). En refleksjon kan være at kvinner i utvalget har høye mål for sin yrkeskarriere, og vil opp og frem ved å vise en høy innsats og jobbe hardt, som igjen kan føre til flere karrieremuligheter. Når det gjelder forventningen om å få barn, så kan en travel yrkeskarriere-kvinne kan ha høye mål om å kombinere både yrkeskarriere og familieliv (Greene og DeBacker 2004, 105), og ønsker derfor å yte en høy innsats når hun er på jobb.

Variasjon i motivasjon basert på relasjoner og nærhet til kollegaer er også høy mellom kvinner og menn i utvalget, ved at kvinner føler en sterkere nærhet til sine kollegaer enn hva menn gjør. Dette kan henge sammen med at kvinner i større grad enn menn ønsker å gjøre noe for andre, og har en sterkere preferanse for å jobbe med mennesker. Analysen i denne oppgaven indikerer dermed at det er viktig for kvinner i utvalget å føle en tilhørighet til kollegaer. Da tilhørighet ifølge Deci og Ryan (2000, 73) handler om å føle gode relasjoner og bånd til andre mennesker, kan det tenkes av kvinner i utvalget motiveres til en yrkeskarriere ved at Forsvaret og kollegaene oppleves som støttende og inkluderende. En utfyllende kommentar fra en militær kvinne kan bidra til å støtte dette funnet ved at «gode kollegaer og et godt arbeidsmiljø» er viktig for yrkeskarrierevalget i Forsvaret. Videre kan en refleksjon være at det å være kvinne i det mannsdominerende Forsvaret i noen tilfeller kan bidra til følelsen av å bli ansett som symbol for «alle» kvinner (Wahl m.fl.2011, sitert fra Thun 2018, 127), hvilket kan føre til at behovet for tilhørighet er viktigere for kvinner enn for menn.

Det siste året har FLO SA opplevd økende interesse i utlyste sivile og militære stillinger, med søkere fra begge kjønn. Med stor sannsynlighet har dette sammenheng med nedgangstider i arbeidsmarkedet i forbindelse med covid-19 pandemien. Det er ansett som trygt å jobbe i staten, da permitteringer ikke kan gjøres. Dette illustrerer at kjønnssammensetningen i valg av yrkeskarriere også påvirkes av pragmatiske tilpasninger, noe som ofte tillegges liten vekt i teorier om kjønnsdelte valg av utdanning og yrkeskarriere (Seehuus og Reisel 2017, 303).

9.3 Er sivile kvinner mer drevet av indre motivasjon enn sivile menn, og militære kvinner mer drevet av indre motivasjon enn militære menn, for en yrkeskarriere i Forsvaret?

Den eneste variasjonen i motivasjon, og som kun foreligger mellom sivilt ansatte kvinner og menn i avdelingen, ser vi ved måleindikatoren for innsats og viktigheten av å gjøre en god jobb. En mye høyere andel sivilt ansatte kvinner enn menn motiveres av å gjøre det bra i jobben sin, og av å legge ned mye innsats i, og jobbe veldig hardt med arbeidsoppgaver. Ifølge analysen foreligger det en veldig høy variasjon. Funnet kan henge sammen med sivile kvinners indre behov for å mestre interessante utfordringer, som igjen kan bidra til å bruke kreativitet og kompetanse (Deci og Ryan 1985, 32). Fra de utfyllende kommentarene sier en sivilt ansatt kvinne at hun «har høy integritet i god oppgaveløsning». Analysen viser ingen store variasjoner mellom militært ansatte kvinner og menn. Et interessant spørsmål er derfor hvorfor det er så stor variasjon mellom kun sivilt ansatte kvinner og menn. Mange av de militært ansatte kvinnene i utvalget har en annen type utdanning og erfaring enn de sivilt ansatte kvinnene, i tillegg til militær erfaring. En refleksjon ved dette kan være at sivilt ansatte kvinner i noen tilfeller kan oppleve å være mer synlige enn militært ansatte kvinner, og kan føle at de er symbol for «alle» kvinner i en mannsdominerende organisasjon (Wahl m.fl.2011, sitert fra Thun 2018, 127). De er langt fra «en av gutta». Dette kan påvirke motivasjonen ulikt, men funnet indikerer at mange sivilt ansatte kvinner i utvalget ønsker å gjøre en høy innsats i jobben sin, ved å bruke kompetanse og erfaring til å mestre krevende utfordringer, som indikerer at de er indre motivert. Det er også interessant at tidligere yrkeserfaring ifølge analysen ikke bidrar til å være med på å forklare noe av den store variasjonen, da sivilt ansatte kvinner med erfaring fra privat næringsliv ofte er vant med å jobbe i et konkurransepreget marked, og gjerne med flest menn, hvor innsats er svært viktig for å lykkes karrieremessig. Motivasjon for å gjøre høy innsats i jobben sin tyder på et høyt engasjement og interesse for å lykkes, og nettopp det å vise at de lykkes ved høy innsats kan være en form for belønning i seg selv. Verdien av å legge ned en høy innsats kan tidligere ha vært ytre motivert i privat næringsliv basert på økonomiske insentiver, men kan ha blitt regulert til deres egen verdi i Forsvaret. Handlingen ved å legge ned mye innsats i arbeidsoppgaver er dermed selvbestemt ifølge Deci mfl. (1996, 166), og sivilt ansatte kvinner i avdelingen er indre motivert for en yrkeskarriere i Forsvaret.

10 Konklusjon

Forsvaret skal være i stand til å løse samfunnsoppdraget i et komplekst og omskiftelig sikkerhetsbilde, og har behov for personell med ulik erfaring og kompetanse. Innsikt i motivasjon har en relevans for Forsvaret da de ønsker å rekruttere og tiltrekke seg de best kvalifiserte og mest motiverte fra hele befolkningen.

For å besvare problemstillingen om hva som motiverer til en yrkeskarriere i Forsvaret, så viser resultatet fra undersøkelsen i denne masteroppgaven at de ansatte hovedsakelig opplever å være indre motivert for en yrkeskarriere i Forsvaret. De ansatte føler en høy grad av autonomi, kompetanse og tilhørighet, som er vesentlige motivasjonsfaktorer for å kunne skape indre motivasjon (Ryan og Deci 2000, 68). Det meningsfulle samfunnsoppdraget er en sterk motivasjonsfaktor for yrkeskarrierevalget, i tillegg til at ansatte deler Forsvares kjerneverdier. Funnene viser at det for sivilt ansatte betyr mer å legge ned mye innsats i arbeidsoppgaver, og at de er mer fornøyde med denne innsatsen enn militært ansatte. Sivilt ansatte motiveres av økonomisk belønning, hvilket ikke er tilfelle hos militært ansatte. Videre viser funnene at kvinner i mye større grad enn menn motiveres av å gjøre det bra i jobben sin, legge ned mye innsats i og jobbe veldig hardt med arbeidsoppgaver. Sivilt ansatte kvinner anser dette som mer viktig enn sivilt ansatte menn. Undersøkelsen viser også at kvinner motiveres mer av relasjoner og tilhørighet enn menn. Det er ingen store variasjoner i motivasjon mellom militært ansatte kvinner og menn. Svaret på oppgavens forskningsspørsmål er derfor at militært personell er noe mer drevet av indre motivasjon enn sivilt personell for en yrkeskarriere i Forsvaret, og at kvinner er noe mer drevet av indre motivasjon enn menn for en yrkeskarriere i Forsvaret, hvorav sivile kvinner er noe mer drevet av indre motivasjon enn sivile menn. Militære kvinner er ikke mer drevet av indre motivasjon enn militære menn for en yrkeskarriere i Forsvaret.

Basert på funnene i denne masteroppgaven kan vi antyde noen hensyn som kan ha betydning for Forsvarets evne til å rekruttere nødvendig kompetanse i fremtiden. For det første må det legges til rette for økt selvbestemmelse i støtteavdelinger i Forsvaret, slik at sivilt ansatte kan tilføye sin erfaring og kompetanse fra det sivile arbeidsmarkedet, i tillegg til å kunne vokse og utvikle seg i organisasjonen. For det andre er det viktig for støtteavdelinger i Forsvaret å ha en god blanding av sivile og militære ansatte, slik at erfaring fra det sivile arbeidsmarkedet kombineres med en militær forståelse. Andre avdelinger i Forsvaret må også tenke på dette

for å kunne konkurrere om attraktiv arbeidskraft i fremtiden. Det er like viktig å beholde personell som å rekruttere, og videre forskning på hva det er som motiverer ansatte til å bli værende i Forsvaret blir viktig for å beholde kritisk kompetanse på sikt.

11 Litteraturliste

Baron-Cohen. 2003. The Truth About The Male And Female Brain.

https://www.researchgate.net/profile/Simon-Baron-Cohen/publication/232430614_The_Essential_Difference_The_Truth_About_The_Male_And_Female_Brain/links/547cdb7a0cf2cfe203c1fde2/The-Essential-Difference-The-Truth-About-The-Male-And-Female-Brain (01.02.2021).

Baruch, Yehuda. 1999. "Response Rates in Academic Studies: A Comparative Analysis". *Human Relations* 52:421-434. Sitert i Jacobsen, Dag Ingvar. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3. utgave. Oslo: Cappelen Damm AS.

Bukve, Oddbjørn. 2016. *Forstå, forklare, forandre. Om design av samfunnsvitenskaplege forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.

Chen, Charles P. 2003. "Integrating Perspectives in Career Development Theory and Practice". *The Career Development Quarterly* 51:203-216.

Christensen, Marit Eline Lervik. 2013. *Felt og forskere om mangfold i Forsvaret*.

<https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/felt-og-forskere-om-mangfold-i-forsvaret.html> (06.01.2020).

Deci, Edward & Richard M. Ryan. 1985. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Boston, MA: Springer US.

Deci, Edward, Richard M. Ryan og Geoffery C. Williams. 1996. "Need Satisfaction and the Self Regulation of Learning" *Learning and individual differences* 3:165-183. doi:10.1016/S1041-6080(96)90013-8.

Forsvaret. 2020a. *Oppgåvene våre*.

<https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/oppgaver-og-verdier/oppgaver> (04.01.2021).

Forsvaret. 2020b. *Verdiene våre*.

<https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/oppgaver-og-verdier/verdier> (04.01.2021).

Forsvaret. 2020c. *Dette er verneplikt*.

<https://www.forsvaret.no/forstegangstjeneste/verneplikt> (04.01.2020).

Forsvaret. 2020d. *Forsvarets Logistikkorganisasjon*.

<https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/organisasjon/forsvarets-logistikkorganisasjon> (04.01.2020).

Forsvaret. 2021. *Årsrapport 2020*. Ukjent sted: Forsvaret.

- Forsvarsstaben. 2020. *Forsvarets hørings svar Svendsen-rapport*.
- Grant, Adam M. 2007. "Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference". *Academy of Management Review* 2:393-417.
- Greene, Barbara A, Teresa K. DeBacker. 2004. "Gender and orientations toward the future: Links to Motivation". *Educational Psychology Review* 2:91-120.
- Hagen, Håvard Alexander og Hans Roar Christiansen. 2014. *Økonomiske incentiver og motivasjon. En litteraturstudie*. Tromsø: Handelshøgskolen.
- Hanson, Torbjørn, Frank B. Steder og Sverre N. Kvalvik. 2016. *Hva motiverer til tjeneste i Forsvaret? En innledende kvantitativ analyse av holdninger og adferd i Brigade Nord*. FI-rapport 16/01012. Kjeller: Forsvarets Forskningsinstitutt.
- Hoel, Lina og Erik Christensen. 2016. «Hvorfor velger politistudentene å bli politi? Om verdier, idealer og et trygt samfunn» *Nordisk politiforskning* 3:29-52.
doi:10.18261/issn.1894-8693-2016-01-04.
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2014. «Transformativ ledelse». *Magma* 5:46-55.
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3. utgave. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2011. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4. utgave. Oslo: Abstrakt Forlag AS.
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2015. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kuvaas, Bård og Anders Dysvik. 2020. *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Evidensbasert HRM*. 4. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Larsson, Paul, Jon Strype og Gunnar Thomassen. 2006. «Hvem er politistudentene?» *Kunnskapsutvikling i politiet – Forskningskonferansen 2006*, red. Gunnar Thomassen og Tore Bjørge. 37-51. Oslo: Politihøgskolen.
- Loe, Kari Elisabeth og Jannicke Olsen. 2017. *Kompetansegullet – en lønnsom investering. En studie av motivasjon i offentlig og privat sektor*. Helgeland: Nord universitetet
- Ohnstad, Laila Lund. 2017. *Meningsfulle karrierevalg hos voksne veisøkere uten videregåendeutdanning*.
<https://veilederforum.no/artikler/ulike-malgrupper/meningsfulle-karrierevalg-hos-voksne-veisokere-uten-videregaende> (11.12.2020).
- Prop. 151 (2015-2016). *Kampkraft og bærekraft. Langtidsplan for forsvarssektoren*. Forsvarsdepartementet.

- Reisel, Liza, Øyvind S. Skorge og Stian Uvaag. 2019. *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. En kunnskapsoppsummering*. Rapport 2019:6. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Ryan, Richard M. & Edward L. Deci. 2017. *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.
- Ryan, Richard M & Edward L. Deci. 2000. "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being". *American Psychologist* 1:68-78. Doi: 10.1037//0003-066X.55.1.68.
- Ryan, Richard M. og Edward L. Deci. 2019. «Brick by Brick: The Origins, Development, and Future of Self-Determination Theory.» *Advances in Motivation Science* 6:111-156. Doi: 10.1016/bs.adms.2019.01.001.
- Schanke, Tuva, Tonje Lauritzen og Birgit Leirvik. 2008. «Kvinner i Forsvaret Kunnskapsunderlag med fokus på tre tema; ungdoms valg av utdanning og yrke, det kjønnsdelte arbeidsliv og mangfold i organisasjoner». ØF-notat 05/2008. Lillehammer: Østlandsforskning.
- Sigersvold, Andrea. 2018. *En undersøkelse av hva som bidrar til motivasjon og jobbtrivsel blant grenaderene i KP3, Sanitetsbataljonen*. Oslo: Krigsskolen.
- St.meld 14 (2012-2013). *Kompetanse for en ny tid*. Forsvarsdepartementet.
- Svendsen-utvalget. 2020. *Økt evne til å kombinere menneske og teknologi – veier mot et høyteknologisk forsvar*. Oslo: Svendsen-utvalget.
- Teigen, Karl Halvor. 2016. *Motivasjon*. <https://snl.no/motivasjon> (12.12.2020).
- Tufte, Per Arne. 2021. *Hvordan lese kvantitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm AS.
- Utdanningsdirektoratet. 2019. *Nasjonal kartlegging av unges utdannings- og yrkesvalg*. Oslo: Ipsos.
- Wahl, Anna, Charlotte Holgersson, Pia Höök og Sophie Linghag. 2011. *Det ordnar seg. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur. Sitert i Thun, Cecilie. 2018. «Å bære sitt kjønn. Kjønnets organisasjonskultur innenfor realfag». *Universitetsforlaget* 1-2:120-136. Doi: 10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08.

12 Vedlegg

Vedlegg 1

Motivasjon for et yrkesvalg i Forsvaret

Hei kollega! Så stas at du vil delta i spørreundersøkelsen. Tusen takk for din dyrebare tid!

Her kommer noen innledende spørsmål:

Alder *

- 20-29
- 30-39
- 40-49
- Over 50

Kjønn *

- Kvinne
- Mann


Høyeste fullførte utdanning *

- Videregående skole
- Bachelorgrad (sivil og militær utdanning)
- Mastergrad eller høyere (sivil og militær utdanning)

Er du sivilt eller militært ansatt i Forsvaret? *

- Sivilt ansatt
- Militært ansatt

Du svarte sivilt ansatt. Har du tidligere vært militært ansatt i Forsvaret? *

 Dette elementet vises kun dersom alternativet «Sivilt ansatt» er valgt i spørsmålet «Er du sivilt eller militært ansatt i Forsvaret?»

- Ja
- Nei

Har du i din tidligere yrkeskarriere jobbet heltid i privat, offentlig eller frivillig sektor? *

| | | | |

Verdi

4. Når jeg utfører arbeidsoppgavene mine, tenker jeg over hvor mye jeg liker dem *

1 | 2 | 3 | 4 | 5

Verdi

Eventuelle utfyllende kommentarer til utsagn 1-4:

På en skala fra 1 til 5, hvor enig er du i følgende utsagn? 1 er helt uenig, 5 er helt enig

1. Jeg er fornøyd med innsatsen som jeg legger ned i arbeidsoppgavene mine *

1 | 2 | 3 | 4 | 5

Verdi

2. Jeg tror jeg er god på arbeidsoppgavene mine *

1 | 2 | 3 | 4 | 5

Verdi

3. Etter å ha jobbet med arbeidsoppgavene mine i Forsvaret en stund, føler jeg meg kompetent *

1 | 2 | 3 | 4 | 5

Verdi

4. Jeg tror jeg er god på arbeidsoppgavene mine sammenlignet med andre ansatte *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

5. Jeg er kompetent i utførelsen av arbeidsoppgavene mine *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

Eventuelle utfyllende kommentarer til utsagn 1-5:

På en skala fra 1 til 5, hvor enig er du i følgende utsagn? 1 er helt uenig, 5 er helt enig

1. Jeg føler meg presset når jeg utfører arbeidsoppgavene mine *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

2. Jeg er nervøs når jeg utfører arbeidsoppgavene mine *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

3. Jeg føler meg anspent når jeg utfører arbeidsoppgavene mine *

1 2 3 4 5
| | | | |

| | | | |

Verdi

Eventuelle utfyllende kommentarer til utsagn 1-3:

På en skala fra 1 til 5, hvor enig er du i følgende utsagn? 1 er helt uenig, 5 er helt enig

1. Jeg føler at jeg virkelig kan stole på mine kollegaer *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

2. Jeg føler en nærhet til kollegaene mine *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

3. Jeg vil gjerne ha oftere interaksjon med mine kollegaer *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

4. Det er stor sannsynlighet at jeg blir venner med mine kollegaer hvis vi har mye interaksjon *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

Eventuelle utfyllende kommentarer til utsagn 1-4:

På en skala fra 1 til 5, hvor enig er du i følgende utsagn? 1 er helt uenig, 5 er helt enig

1. Det er viktig for meg å gjøre det bra i jobben min *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

2. Jeg legger ned mye innsats i arbeidsoppgavene mine *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

3. Jeg jobber veldig hardt med arbeidsoppgavene mine *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

Eventuelle utfyllende kommentarer til utsagn 1-3:

På en skala fra 1 til 5, hvor enig er du i følgende utsagn? 1 er helt uenig, 5 er helt enig

1. Jeg utfører arbeidsoppgavene mine fordi jeg har lyst *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

2. Jeg kan ta egne valg på hvordan jeg utfører arbeidsoppgavene mine *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

Eventuelle utfyllende kommentarer til utsagn 1 og 2:

På en skala fra 1 til 5, hvor enig er du i følgende utsagn? 1 er helt uenig, 5 er helt enig

1. Jeg tror arbeidsoppgavene mine er viktige *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

2. Jeg mener at arbeidsoppgavene mine har en verdi for meg *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

3. Jeg tror arbeidsoppgavene mine er nyttige *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

4. Jeg mener at arbeidsoppgavene mine kan gi meg fordeler *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

Eventuelle utfyllende kommentarer til utsagn 1-4:

På en skala fra 1 til 5, hvor enig er du i følgende utsagn? 1 er helt uenig, 5 er helt enig

1. Dersom jeg skal legge inn en ekstrainsats i jobben min skal jeg ha betalt for det *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

2. For meg er det viktig å ha en 'gulrot' å strekke meg etter for å gjøre en god jobb *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

3. Lønn er viktig for hvordan jeg utfører jobben min *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

4. Dersom jeg hadde blitt tilbudt bedre økonomiske betingelser hadde jeg gjort en mye bedre jobb *

1 2 3 4 5
| | | | |

Verdi

Eventuelle utfyllende kommentarer til utsagn 1-4:

Avslutningsvis

Ser du for deg at du skal jobbe i Forsvaret de neste 2-5 årene? *

Ja

Nei

Hva vil være avgjørende for om du vil jobbe i Forsvaret de neste årene? Utfyllende kommentar:

Er det noe du ikke har fått sagt over som er relevant for hvorfor du valgte å begynne å jobbe i Forsvaret? Utfyllende kommentar:

Se hvilke endringer i Nettbakk

Vil du delta i forskningsprosjektet

Motivasjon for et yrkesvalg i Forsvaret?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hva som motiverer til et yrkesvalg i Forsvaret. I dette skrevet får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg. Sjef FLO SA og FHS har godkjent at jeg kan sende ut en spørreundersøkelse til de ansatte i hele FLO SA.

Formål

Denne undersøkelsen er et forskningsprosjekt som inngår i min masterstudie. Jeg tar en mastergrad i styring og ledelse ved OsloMet, og denne oppgaven er avslutningen på min utdanning ved siden av jobben i FLO SA. Hensikten med undersøkelsen er å få vite mer om temaet motivasjon hos personell i Forsvaret. Jeg ønsker å se på hva som motiverer til et yrkesvalg i Forsvaret, og om det er variasjon i motivasjon mellom sivilt og militært personell, og mellom kvinner og menn. For å undersøke dette vil jeg gjennomføre en spørreundersøkelse som skal måle motivasjon.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Ph.D Anita Schjølset ved OsloMet er min veileder og står som ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg spør deg om å delta i spørreundersøkelsen fordi du er ansatt i FLO SA.

Hele avdelingen er valgt ut fordi den har en god blanding av sivilt og militært personell, kvinner og menn i forhold til andre avdelinger i Forsvaret.

Hva innebærer det for deg å delta?

- Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du fyller ut et digitalt spørreskjema. Det vil ta deg ca. 15 minutter. Spørreskjemaet inneholder påstander som måler motivasjon for yrkesvalget i Forsvaret.
- Dine svar vil bli registrert elektronisk i et godkjent nettskjema.
- Dine svar vil være anonyme, og ingen kan se hva du har svart.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger (e-postadresse) vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg (e-postadresse) til formålene vi har fortalt om i dette skrevet.

Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det er kun undertegnede og veileder som vil ha tilgang ved behandlingsansvarlig institusjon.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er i mai 2021. E-postadresse vil bli slettet etter at link til spørreundersøkelse er sendt ut.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,

- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger (e-postadresse) om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra OsloMet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til prosjektet, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Ragnhild Catharina Schultzen, masterstudent ved OsloMet, telefon: 97032978
- Anita Schjølset, veileder OsloMet, telefon: 46829726

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Ragnhild Catharina Schultzen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *motivasjon for et yrkesvalg i Forsvaret*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i spørreundersøkelse

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(prosjektdeltaker, dato)



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Motivasjon ved yrkesvalg i Forsvaret

Referansenummer

224418

Registrert

22.12.2020 av Ragnhild Catharina Schultzen - s899781@oslomet.no

Behandlingsansvarlig institusjon

OsloMet - storbyuniversitetet / Fakultet for samfunnsvitenskap / Institutt for offentlig administrasjon og velferdsfag

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Anita Schjølset, anisch@oslomet.no, tlf: 46829726

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Ragnhild Catharina Schultzen, ragnhild.catharina.schultzen@gmail.com, tlf: 97032978

Prosjektperiode

04.02.2021 - 07.05.2021

Status

23.12.2020 - Vurdert

Vurdering (1)

23.12.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg 23.12.2020. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på "Del prosjekt" i meldeskjemaet.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 07.05.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Dersom du benytter en databehandler i prosjektet må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

REGRESJONSANALYSER

1. «Jeg er fornøyd med innsatsen som jeg legger ned i arbeidsoppgavene mine»

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,348	,069		62,947	,000
	Sivil eller militær stilling	-,290	,118	-,240	-2,445	,016
2	(Constant)	4,357	,085		51,133	,000
	Sivil eller militær stilling	-,219	,135	-,182	-1,625	,108
	Alder	,097	,137	,073	,709	,480
	Utdanning	-,044	,186	-,024	-,238	,812
	Tidligere yrkeskarriere	-,026	,140	-,021	-,186	,853
	År jobbet i Forsvaret	-,136	,146	-,111	-,932	,354

a. Dependent Variable: Jeg er fornøyd med innsatsen som jeg legger ned i arb.oppg.mine

2. Anspenhet, nervøsitet og press

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,995	,098		20,442	,000
	Sivil eller militær stilling	-,436	,167	-,255	-2,606	,011
2	(Constant)	2,049	,120		17,066	,000
	Sivil eller militær stilling	-,483	,190	-,282	-2,538	,013
	Alder	-,190	,193	-,101	-,984	,328
	Utdanning	-,221	,262	-,085	-,846	,400
	Tidligere yrkeskarriere	,070	,197	,039	,353	,725
	År jobbet i Forsvaret	,039	,206	,022	,189	,850

a. Dependent Variable: Anspenhet og press

3. «Jeg føler en nærhet til kollegaene mine»

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,087	,128		31,974	,000
	Kjønn	-,420	,174	-,237	-2,416	,018
2	(Constant)	4,147	,139		29,839	,000
	Kjønn	-,462	,192	-,261	-2,401	,018
	Alder	-,024	,214	-,012	-,111	,912
	Utdanning	,332	,284	,118	1,171	,244
	Tidligere yrkeskarriere	-,408	,210	-,212	-1,945	,055
	År jobbet i Forsvaret	,171	,214	,090	,799	,426

a. Dependent Variable: Jeg føler en nærhet til kollegaene mine

4. Innsats og viktigheten av å gjøre en god jobb

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,652	,074		62,633	,000
	Kjønn	-,331	,101	-,314	-3,277	,001
2	(Constant)	4,673	,080		58,163	,000
	Kjønn	-,243	,111	-,230	-2,180	,032
	Alder	-,002	,124	-,001	-,015	,988
	Utdanning	-,247	,164	-,147	-1,504	,136
	Tidligere yrkeskarriere	,100	,121	,087	,821	,414
	År jobbet i Forsvaret	-,222	,124	-,197	-1,793	,076

a. Dependent Variable: Innsats

5. Innsats og viktigheten av å gjøre en god jobb

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,667	,076		61,302	,000
	Sivil_kjonn	-,278	,113	-,294	-2,460	,017
2	(Constant)	4,624	,086		53,877	,000
	Sivil_kjonn	-,266	,122	-,281	-2,174	,034
	Alder	,160	,139	,148	1,148	,256
	Utdanning	-,317	,195	-,208	-1,630	,108
	Tidligere yrkeskarriere	,150	,151	,127	,998	,322
	År jobbet i Forsvaret	-4,804E-5	,155	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Innsats

Value/Usefulness

I believe this activity could be of some value to me.

I think that doing this activity is useful for _____

I think this is important to do because it can _____

I would be willing to do this again because it has some value to me.

I think doing this activity could help me to _____

I believe doing this activity could be beneficial to me.

I think this is an important activity.

Relatedness

I felt really distant to this person. (R)

I really doubt that this person and I would ever be friends. (R)

I felt like I could really trust this person.

I'd like a chance to interact with this person more often.

I'd really prefer not to interact with this person in the future. (R)

I don't feel like I could really trust this person. (R)

It is likely that this person and I could become friends if we interacted a lot.

I feel close to this person.