

# Motivasjon for internasjonal tjeneste

En kvalitativ studie av motivasjon for å tjenestegjøre i Forsvarets  
internasjonale operasjoner



(Web 1)

**Masteroppgave i Endringsledelse  
Samfunnsvitenskaplig fakultet**



Universitetet  
i Stavanger

**Utført av Geir Helge Westlye, våren 2009**

**MASTERGRADSSTUDIUM I  
ENDRINGSLEDELSE**

**MASTEROPPGAVE**

---

**SEMESTER:**            **Våren 2009**

---

**FORFATTER:**        **Geir Helge Westlye**

**VEILEDER:**          **Kjersti Melberg**

---

**TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:**

**Motivasjon for internasjonal tjeneste**

**En kvalitativ studie av motivasjon for å delta i Forsvarets internasjonale operasjoner**

---

**EMNEORD/STIKKORD:**

**Motivasjon, internasjonale operasjoner, Forsvaret.**

---

**SIDETALL:**            **82 sider, + 22 sider vedlegg**

**STAVANGER**            **11 juni 2009, .....**

**DATO/ÅR**

## Forord

Som yrkesoffiser i Forsvaret er jeg underlagt beordringsplikt til internasjonale operasjoner.

Jeg har gjennomført tre kontigenter med totalt 19 måneders internasjonal tjeneste.

Min interesse for å studere motivasjon for deltakelse i internasjonale operasjoner (intops), er ønsket om å belyse *hva* som får den enkelte til å forlate familien for lengre perioder å tjenestegjøre i risikofylte områder.

Masteroppgaven markerer slutten på masterstudiet i Endringsledelse som jeg har gjennomført parallelt med å være offiser i Forsvaret.

På det tidspunktet at arbeidet med masteroppgaven startet, var jeg tilsatt i Heimevernet (HV). Da HV fikk i oppdrag å sette opp en avdeling for internasjonal tjeneste, valgte jeg å benytte denne avdelingen som informanter til denne oppgaven.

Jeg vil rette en takk til min veileder Kjersti Melberg for god veiledning til oppgaven.

En stor takk rettes til foresatt og kollega i FPT, Kjell Erik Runar og Britt Voll.

Min største takk går til min kone Solvår som har gitt meg alt av støtte under hele studiet – du har vært en god motivasjonsbygger, en dyktig og krevende diskusjonspartner, korrekturleser og inspirasjonskilde gjennom hele studiet.

Takker også Lydia og Mathias for å ha vist tålmodighet og forståelse med pappa.

Bergen, 11. juni 2009

Geir Helge Westlye

## Sammendrag

Norge stiller med militære styrker i utenlandsoperasjoner ledet av FN, NATO eller EU.

I de senere årene har oppdragene til de norske styrkene i utlandet fått preg av å bli mer krevende og kombattante i omfang og innhold.

Denne studien har som målsetting å studere individuell motivasjon for å delta i Forsvarets internasjonale operasjoner (intops).

Undersøkelsen bygger på tidligere studier for gjennomføring av komparative vurderinger.

For teoretisk analyse av data, ble motivasjon for å delta i intops kategorisert i; *idealisme*, *opplevelse* og *materialisme*.

Problemstillingen for undersøkelsen er:

*Hva skaper motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner?*

For å gi et dekkende svar på problemstillingen, ble det utledet tre forskningsspørsmål:

1. Er motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner drevet av idealisme, materialisme eller et ønske om opplevelser?
2. Har forsvarsansatte og vernepliktig personell forskjellig motivasjonsgrunnlag for å delta i internasjonale operasjoner?
3. Påvirker omsorgsansvar for barn motivasjonsgrunnlaget for å delta i internasjonale operasjoner?

Forskningsspørsmålene i denne undersøkelsen besvares ved en kvalitativ studie av en gruppe på tolv personer, som var rekruttert til et vakt- og sikringsoppdrag i Afghanistan. Personellet tilhørte Heimevernet og var i opptrening for utreise sommeren 2008, da undersøkelsen startet. Metodisk er studien gjennomført ved bruk av spørreskjema i hele utvalget. Basert på resultatene fra spørreskjema og individuell status og bakgrunn, ble fire informanter plukket ut for intervju. Målet med intervjuene er å komme *bak* svarene, for å få et bilde av de individuelle motivasjonskreftene for å delta i intops. De innsamlede data ble deretter analysert

mot de valgte motivasjonsteoriene. Det er i tillegg trukket inn resultater fra relevante undersøkelser for komparative vurderinger.

Denne undersøkelsen konkluderer med at motivene *idealisme*, *opplevelse* og *materialisme* ikke er gjensidig ekskluderende. Informantene fremviser en sammensatt motivasjon, der mer enn *èn* motivasjonskategori inngår. Data viser at ansatte i Forsvaret søker deltakelse i intops med *materialisme* og *opplevelse* som hovedmotiv. For de vernepliktige fremstår *idealisme* og *opplevelse* som viktigste motivasjonsgrunnlag for å søke intops.

Et interessant funn er at *idealisme* som motiv for å delta i intops, i like stor grad blir rettet til Forsvaret og NATO, som til oppdrag og misjon for avdelingen.

Denne undersøkelsen finner ikke forskjell i *motivasjonsgrunnlaget* for å delta i intops, for deltakere med omsorgsansvar for barn, sammenliknet med deltakere uten barn.

## Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	7
1.1	Tema.....	7
1.2	Problemstilling, forskningsspørsmål og teori .....	13
2	Teori .....	15
2.1	Hva er motivasjon? .....	16
2.2	Syntesemodell for motivasjon og ytelse .....	17
2.3	Behovsteorier .....	19
2.4	Kognitive motivasjonsteorier .....	23
2.5	Sosiale motivasjonsteorier .....	26
2.6	Jobbkarakteristika teorier .....	28
2.7	Oppsummering og utledning av forskningsspørsmål.....	32
3	Metode.....	34
3.1	Undersøkelsesdesign .....	34
4	Dataanalyse .....	44
4.1	Utvalget og informantene.....	44
4.2	Idealistiske motiv for å delta i intops .....	50
4.3	Opplevelse som motivasjon for å delta i intops .....	58
4.4	Materialistiske motiv for å delta i intops.....	64
4.5	Oppsummering .....	73
5	Konklusjon .....	74
6	Kildeliste .....	79
7	Vedlegg A - Spørreskjema .....	83
8	Vedlegg B - Resultater fra spørreundersøkelse .....	89
9	Vedlegg C – Informasjon ifm intervju .....	101
10	Vedlegg D – Intervjuguide – motivasjon for å delta i intops.....	102

# 1 Innledning

## 1.1 Tema

Norske militære avdelinger som deltar i internasjonale operasjoner (intops) forutsetter tilgang på motiverte offiserer og soldater. Yrkesoffiserer i Forsvaret er underlagt beordringsplikt til intops, og deltakelsen anses som en del av offisersyrket. Vernepliktige befal og soldater som til daglig ikke tjenestegjør i Forsvaret, er ikke underlagt beordringsplikt. De vernepliktige melder sin interesse, søker og signerer avtale om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner. Hva er det som motiverer til å søke internasjonal tjeneste i konfliktfylte områder? Hvorfor søke internasjonal tjeneste som medfører at man må forlate sine nærmeste for en periode mellom tre til tolv måneder.

Denne oppgaven fokuserer på motivasjon for å reise ut og delta i militære operasjoner i utlandet. Internasjonale operasjoner (intops) i denne oppgaven omfatter militære operasjoner i utlandet ledet av NATO, FN og EU. Oppgaven har som målsetting å bidra til økt kunnskap om individuell motivasjon for internasjonal tjeneste.

Undersøkelsen er en kvalitativ studie av motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner. Avdelingen som ble studert var rekruttert for å dra til Afghanistan våren / sommeren 2008.

### 1.1.1 Hvorfor Norge stiller soldater til internasjonale operasjoner

Norsk deltakelse i internasjonale operasjoner er forankret i norsk forsvars- og sikkerhetspolitikk. Hovedmålet for norsk sikkerhetspolitikk er å ivareta og fremme nasjonale sikkerhetspolitiske interesser. Dette gjøres blant annet ved å bidra til fred, sikkerhet og stabilitet i norsk nærområde og globalt. Norges viktigste bidrag til å styrke internasjonal og norsk sikkerhet, skjer gjennom aktiv og konstruktiv deltakelse i FN og NATO operasjoner. Overordnede mål for norsk sikkerhetspolitikk er blant annet å forebygge krig og trusler, bidra til fred, stabilitet og utvikling av den internasjonale rettsorden.

Den norske forsvarspolitikken uttrykker at Forsvaret skal innrettes slik at det er relevant og effektivt som virkemiddel for å nå sikkerhetspolitiske mål. Forsvarets mål er sammen med allierte, i flernasjonale fredsoperasjoner og internasjonalt forsvarssamarbeid, å bidra til fred, stabilitet, håndhevelse av internasjonal rett og respekt for menneskerettighetene. I tillegg ønsker man å forebygge bruk av makt fra stater og ikke-statlige aktører mot Norge og NATO.

Norge må som en del av det internasjonale samfunnet, må derfor ivareta sine interesser i samvirke med andre nasjoner. Bidrag til arbeid for internasjonal fred og sikkerhet er avgjørende for at Norge skal kunne verne om viktige verdier og samtidig ivareta norske interesser. Et vesentlig element for å kunne ivareta Norges nasjonale sikkerhetsbehov er å kunne bidra til å dekke NATOs grunnleggende fellesbehov og å bidra med relevante og etterspurte kapasiteter til FN (St.prp. nr 48, 2007-2008).

### **1.1.2 Historiske fakta og tall**

Norge har siden 1947 deltatt med personell i over 40 militære operasjoner i utlandet, der over 100 000 norske statsborgere har tjenestegjort i disse operasjonene. Noen av de største misjonene er (Fakta om Forsvaret, 2009):

- Tysklandsbrigaden, i perioden 1947 til 1953, deltok ca 50 000 personer.
- I Midtøsten, UNEF, UNTSO og UNIFIL, fra 1956 frem til i dag har mer enn 44 617 personer deltatt.
- På Balkan, har det i perioden 1992 til 2009 tjenestegjort ca 14 000 personer. Dette har vært i både FN, NATO og EU misjoner.
- I Afrika har det fra 1960 og frem til i dag tjenestegjort ca 1700 personer.
- I Saudi Arabia/Kuwait/Irak under Operasjon Desert Storm og UNIKOM, i tiden 1991 til 1992, deltok ca 500 personer. Samt i Irak, MNF-I, i perioden 2003 til 2004, deltok ca 300 personer.
- I Afghanistan, NCC/ISAF/Enduring Freedom, fra 2001 og frem til i dag, har ca 2700 personer deltatt.

### **1.1.3 Norske styrker i internasjonale operasjoner pr jan 2009**

På årsbasis er Forsvarets bidrag til operasjoner mellom 1000 – 1500 personer. I gjennomsnitt var det i 2008 ute ca 650 personer til enhver tid, i 2009 forventes det å ligge noe høyere. Hovedsatsingsområdet vil fortsatt være Afghanistan, men Norge stiller og med mindre enheter og bidrag i FN-operasjoner i Afrika og Midtøsten, samt NATO-operasjoner på Balkan. Fra juni 2009 deltar Norge med et feltsykehus i Tsjad i tolv måneder, og fra august 2009 stiller en fregatt i den EU ledede operasjonen utenfor Somalia i seks måneder. (Ibid). Normal tjenestetid i et misjonsområde er seks måneder, og ikke mer enn 12 måneder.

### **1.1.4 Typer internasjonale operasjoner**

Den norske deltakelsen i operasjoner i utlandet var lenge preget av fredsbevarende operasjoner som ikke kan sammenliknes med de mer komplekse operasjonene i det tidligere



Jugoslavia, Irak og nå i Afghanistan. Tidligere var de mest omtalte typer intops misjoner fredsbevarende, fredsopprettende, konfliktforebyggende og humanitære operasjoner.

Den militære operasjonen i Afghanistan som ble omfattet av min undersøkelse, var en NATO artikkel 5 operasjon. Det innebærer at operasjonene i Afghanistan skulle preges av forpliktelsen til et kollektivt forsvar av NATO. Operasjonene ble utløst etter at terrorister med Taliban tilknytning hadde gjennomført terroraksjoner mot USA, den 11. september 2001.

### 1.1.5 Skadde og falne i intops

Antall falne kan gi en indikasjon over risiko forbundet med tjenestegjøring i internasjonale operasjoner. Ifølge Norsk Veterannettverk (Web 2) var det i perioden 1952 – 2009 registrert 49 falne i intops, fordelt på følgende misjoner/steder:

Korea (1952 og 1954): 2 personer

Gaza (1958 og 1961): 7 personer

Kongo 1962: 1 person

Midtøsten (UNTSO) 1973: 1 person

Libanon, UNIFIL, i perioden 1978 – 1995: 21 personer

Bosnia, 1993 – 1999: 7 personer

Somalia 1993: 1 person

Kosovo 2000 – 2002: 4 personer

Afghanistan 2004 – 2009: 4 personer

Tadsjikistan 2007: 2 personer

Flesteparten av de falne er omkommet som følge av ulykker, men det er også flere som ble drept i stridsrelaterte handlinger. I Libanon omkom 4 av de 21 falne som følge av stridshandlinger. I Afghanistan er alle de 4 falne drept som følge av stridshandlinger.

Statistikk viser at deltakelse i internasjonale operasjoner skaper flere skadde, både fysisk og psykisk. Bergens Tidende skrev 19. juni 2008 om en intern rapport fra Forsvaret for perioden 1995 til 2005, der det fremgår at totalt 1390 skader som følge av intops, er rapportert de siste ti årene. Av disse er det 364 tilfeller som antas å være psykisk relatert. Rapporten omfatter ikke Somalia i 1992 og Afghanistan 2006 – 2007.

En studie gjort av Siri Thoresen (2006) viste 40 % høyere risiko for selvmord blant intops veteraner, sammenlignet med andre norske menn av samme alder. Thoresen hevdet at risikoen

for selvmord blant veteranene knyttes til manglende sosial støtte, psykiske helseproblemer og ufrivillig hjemsendelse fra tjenesten.

Bergens Tidende viste 27. mai 2009 at antall yrkesskader i Forsvaret er doblet i perioden 1996 til 2008. Noe av årsakene til dette kan være tjenestegjøring i intops. Media har også vist at Statens pensjonskasse (SPK) har vært lite villige til å utbetale yrkesskadeerstatning til intops personell. Dagbladet omtalte 27. april 2009 en domsavsigelse fra Oslo Tingrett der en tidligere soldat ble tilkjent yrkesskadeerstatning etter å ha fått ryggskade som følge av intops tjeneste. Artikkelen viser til flere historier der intops veteraner må gå rettens vei for å få yrkesskadeerstatning fra SPK.

#### **1.1.6 Risiko ved tjeneste i intops**

Ved å reise ut i intops, oppsøker man risiko som er tilstede i misjonsområdene, både som trussel fra partene i den regionale konflikten, men og helsemessige farer mht klima, temperatur, hygiene og sykdom. Norge har mistet flere soldater i internasjonale tjeneste. De senere årene i Afghanistan er fire personer drept (Web 2). I tillegg har flere intops veteraner stått frem med psykiske problemer (post traumatisk lidelse), og hevdet at de får dårlig oppfølging og støtte etter gjennomført utenlandstjeneste (Bergens Tidende, 27. mai 2009).

En undersøkelse foretatt av Arbeidsforskningsinstituttet (Heen & Halrynjo, 2006) viste korrelasjon mellom antall samlivsbrudd og antall utenlandsoppdrag. En tilsvarende undersøkelse gjennomført av Forsvarets helseregister (Pacem, 1/2007) viser 80 % høyere forekomst av samlivsbrudd, sammenliknet med den øvrige befolkning.

En studie av Siri Thorsen (2006) viste 40 % høyere risiko for selvmord blant FN og NATO veteraner, sammenliknet med øvrige norske menn. Selvmordene blant veteranene ble knyttet til mangel på sosial støtte, psykiske helseproblemer og ufrivillig hjemsendelse. Intops veteraner levde heller ikke så ofte i ekteskap, som øvrig befolkning, ofte grunnet selvrealisering og mye fravær fra hjemmet og de nærmeste. Sterke opplevelser som kunne gi stressreaksjoner, kunne føre til belastning på familie og de nærmeste.

Disse funnene understøtter betydningen av mer kunnskap om motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner.

#### **1.1.7 Rekruttering av personell til intops**

Rekruttering av personell til internasjonale operasjoner er en viktig sak for Forsvaret.

St.prp. nr. 48 (2007-2008) ”Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier”, sier i pkt 8.3.1 om rekruttering til utenlandsoperasjoner:

*”... grundig seleksjon for alt personell som skal tjenestegjøre i utenlandsoperasjoner, samt at den enkelte soldat som verves... har et bevisst og reflektert forhold til de oppdrag soldaten skal delta i...”*

Selv om det norske Forsvaret har fått en økning av vervede og avdelingsbefal, erkjennes behovet for rekruttering av vernepliktige (ibid):

*”... behov for flere kategorier reservepersonell, og det tas sikte på å kartlegge og følge opp denne gruppen – med fokus på personell som er kvalifisert og motivert for slik tjeneste.”*

*”Forsvaret er helt avhengig av enkelte personellgrupper som i hovedsak må rekrutteres fra det sivile arbeidsmarked.”*

Med dette som grunnlag, bør studier av motivasjon for å delta i intops, være av interesse. Både for å se hva slags motivasjon den enkelte har for å søke tjeneste i intops. Men og som hjelp til Forsvaret inn mot rekruttering av personell til intops.

#### **1.1.8 Hvorfor deltar Heimevernet i internasjonale operasjoner?**

Heimevernet (HV) har bidratt med soldater til forsvarsgrenenes internasjonale operasjoner gjennom alle år. Våren 2008 var det imidlertid første gang at HV skulle rekruttere og sette opp en avdeling på egen hånd. Bakgrunnen for dette er å finne i St. prp nr 42/2003–2004 og Forsvarsministerens Iverksettingsbrev for perioden 2005-2008. Der ble det slått fast at HV skulle bidra som styrkebrønn til internasjonale operasjoner. Stortingsproposisjon nr 1 2007-2008 beskrev bl.a.:

*”Regjeringen vil utvide ordningen med frivillige heimevernssoldater for å støtte forsvarsgrenenes deltagelse i operasjoner i utlandet, ved å etablere en ny ordning basert på frivillige HV-soldater, men oppsatt i egne enheter.*

*Gjennom kvalitetsreformen har Heimevernet i dag relevante kapasiteter som også er etterspurt i operasjoner i utlandet. Avlastning ved at frivillige HV-soldater kan rekrutteres til enheter som kan løse oppdrag i utlandet, innenfor det oppgavespekteret*

*HV er forutsatt å kunne løse nasjonalt, vil bidra til å redusere slitasjen på personellet i de øvrige forsvarsgrenene.”*

Med dette som utgangspunkt la HV til grunn at deltagelsen skulle være basert fullt og helt på frivillighet og at HV skulle basere sine bidrag på 3-måneders kontingenter, med mulighet til utvidet tjeneste til 6 måneder.

Målsettingen for HV våren 2008 var å stille med en vakt- og sikringsavdeling til Afghanistan. Vakt- og sikring er den type tjeneste som HV behersker og øver regelmessig på. Personellet fra HV skulle organiseres i enheter som skulle inngå i avdelinger oppsatt av forsvarsgrenene. HV skulle ha ansvar for rekruttering, oppsetting og trening av styrken, men ikke lede avdelingen i Afghanistan.

#### **1.1.9 Denne undersøkelsen**

Ofte har de militære bidrag i intops bestått av personell som har sitt daglige virke i forsvaret, enten som yrkestilsatte offiserer, kontraktstilsatte avdelingsbefal eller som vervede mannskaper. I tillegg har vernepliktige vært nyttet ved at de har kontraktsforpliktet seg i forlengelsen av verneplikten. Det har også blitt rekruttert vernepliktig personell fra HV, som ikke har sitt daglige virke i Forsvaret. Personellet i min studie omfattet avdelingsbefal, sersjant under plikttjeneste, samt HV personell som til daglig var i et sivilt virke og kun hadde et vernepliktsforhold til Forsvaret.

Personellet i denne undersøkelsen var tilknyttet Heimevernet i Rogaland. Rogaland Heimevernsdistrikt 08 (HV-08) fikk våren 2008 i oppdrag å rekruttere, sette opp og avgi en vaktstyrke med tolv personer til Afghanistan. Vaktstyrken skulle ha utreise ila juni 2008. Som ansatt ved HV-08 benyttet jeg denne muligheten til å få tilgang til informanter til min masteroppgave.

#### **1.1.10 Gjennomføring av studien**

Studien startet med en måling av motivasjon ved bruk av et spørreskjema, som ble utført medio april 2008. Basert på svaranalyse av spørreskjema og ut fra informantens bakgrunn, valgte jeg ut fire informanter til personlige intervju for ytterligere datainnsamling. Informantene ble utvalgt på grunnlag av deres svar i spørreskjemaet, samt deres status og bakgrunn. Intervjuene med utvalgte informantene ble utført i løpet av mars / april 2009.

Hensikten med intervjuene var å gå *bak* svarene fra spørreskjema for å kunne gjennomføre analyse av oppgitt motivasjon og å kategorisere denne motivasjonen.

## 1.2 Problemstilling, forskningsspørsmål og teori

Denne studien fokuserte på motivasjon for å reise ut og delta i militære operasjoner i utlandet. Internasjonale operasjoner (intops) i denne oppgaven omfatter deltakelse i militære operasjoner i utlandet, der Norge stiller med avdelinger og personell til operasjoner ledet av NATO, FN og EU.

Oppgaven har som målsetting å få frem individuell motivasjon for internasjonal tjeneste. Det er en kvalitativ undersøkelse, der data ble innhentet først ved bruk av spørreskjema. Deretter ble et utvalg av informanter intervjuet. Innsamlet data ble analysert mot utvalgte motivasjonsteorier. I tillegg ble det gjennomført dokumentstudier fra tidligere forskning for komparative vurderinger.

Basert på en tidligere undersøkelse fra Forsvarets kompetansesenter for internasjonal virksomhet (FOKIV), ble det benyttet tre motivasjonskategorier. Disse ble omtalt som *idealisme*, *opplevelse* og *materialisme* og er videre anvendt i denne studien. Denne kategoriseringen ble nyttet for å kunne gjennomføre komparative vurderinger mot tidligere undersøkelser.

Problemstilling for denne undersøkelsen er:

### *Hva skaper motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner*

For å analysere data valgte jeg å ta utgangspunkt i syntesemodellen for motivasjon og ytelse, av T.R. Mitchell & J.R. Larsen (Kaufmann & Kaufmann, 2007) som innbefatter flere motivasjonsteorier. Følgende teorier benyttes i denne studien; Maslow, Alderfer, prestasjonsmotivasjon, forventningsteori, målsettingsteori, evalueringsteori, likeverdsteori, jobbkarakteristikamodellen, Thorsrud og Hertzberg (ibid.).

#### 1.2.1 Begrensninger

Denne studien er avgrenset til å se på den individuelle motivasjon for internasjonale operasjoner. Målet er å finne motivasjonsdriverne til informantene som hadde meldt seg til tjeneste i Afghanistan. De som ble studert, var personell som tilhørte HV-08 og var rekruttert for tjeneste i Afghanistan våren / sommeren 2008.

### 1.2.2 Oppgavens struktur

Oppgavens videre oppbygging har følgende struktur: I del 2 presenteres og redegjøres det for motivasjonsteoriene, som er det teoretiske grunnlaget. I slutten av dette kapittel utledes forskningsspørsmål og hypoteser ene for analysen. Del 3 inneholder metodekapitlet, der det forklares og redegjøres for den metodiske tilnærming som ligger til grunn for undersøkelsen. I del 4 presenteres og analyseres de innsamlede data. Analysen blir knyttet mot motivasjonsteorier og relevante studier og undersøkelser. Til slutt presenteres konklusjon og oppsummering i del 5.

## 2 Teori

Motivasjon søker å forklare hva som får mennesker til å velge og å handle slik de gjør. Dette dreier seg om et av de mest grunnleggende spørsmål i psykologien – årsakene til menneskers handling (Kaufmann & Kaufmann, 2007).

Denne oppgaven stiller spørsmål om hva som skaper motivasjon for å tjenestegjøre i Forsvarets internasjonale operasjoner (intops). Årlig tjenestegjør over tusen nordmenn i internasjonale operasjoner. Dette til tross for at flere nordmenn har blitt drept under utførelse av internasjonal tjeneste (supra s.9). Hva er det som skaper motivasjon til å utføre slik tjeneste, der man risikerer livet? Er det idealistiske motiv, eller er det eventyr og opplevelse? Eller er det egennytte ved et instrumentelt valg om materialistisk utbytte, der det viktigste er erfaring, lønn og status?

Denne oppgaven har fokus på motivasjon for å delta i militære operasjoner i utlandet. I dette kapitlet forklares de motivasjonsteoriene som er nyttet i analysen av innsamlet data.

Problemstillingen *hva skaper motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner*, dreier seg i hovedsak om den individuelle motivasjon hos den enkelte informant. For å besvare problemstillingen, ble det våren 2008 og våren 2009 innhentet kvalitative data i en undersøkelse blant personell som var rekruttert til et oppdrag i Afghanistan. Personellet som inngår i undersøkelsen, var en utvalgt gruppe på tolv personer i Heimevernet (HV).

Jeg har valgt å ta utgangspunkt i motivasjonsteorier for å forstå og forklare hva som skaper motivasjon for å delta i intops. Til analysen av innsamlet data tas det utgangspunkt i *syntesemodellen for motivasjon og ytelse*, som er basert på T.R. Mitchell & J.R. Larsen (Kaufmann & Kaufmann 2007). Syntesemodellen fremstår som meget gunstig til analyse av innsamlet data, siden den omfatter flere motivasjonsteorier. Ved å nytte flere motivasjonsteorier, er det imidlertid mulig å få frem flere typer forklaringer og flere typer betraktninger på problemstillingen. I dette kapitel gjennomgås syntesemodellen og motivasjonsteoriene og det vektlegges hvilke moment i teoriene som særlig omfatter motivasjon for å delta i intops.

Det blir i gjennomgangen av teoriene utledet hvilke forskningsspørsmål som det søkes svar på i dataanalysen. Forskningsspørsmålene presenteres i oppsummeringen til slutt i kapitlet.

## 2.1 Hva er motivasjon?

En av teknikkene som nyttes til å sette søkelys på problemstillingen *hva skaper motivasjon for å delta i intops*, er å bruke relevante motivasjonsteorier for analyse av innsamlet data.

Som kilde for motivasjonsteoriene tar jeg utgangspunkt i Kaufmann & Kaufmann "Psykologi i organisasjon og ledelse" (2007), der jeg har hentet *syntesemodellen for motivasjon* som sorterer de fleste motivasjonsteoriene.

Innen motivasjonsteori er det presentert flere forskjellige definisjoner av begrepet *motivasjon*. Luftforsvarets håndbok i lederskap (1995) sier at motivasjon kommer fra det latinske ordet *movere* som betyr *å sette i bevegelse*. Derav kommer definisjonen "*Motivasjon er de krefter som får deg til å handle på en bestemt måte.*"

Astrid Kaufmann og Geir Kaufmann (2007) definerer motivasjon som "*... de biologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet i forhold til måloppnåelse.*"

Busch & Vanebo (2005) hevder at motivasjon kan defineres som "*... en indre drivkraft, som i stor grad påvirker atferden til medlemmer i en organisasjon.*"

Motivasjon som begrep er ofte knyttet til *hva* som driver mennesker og får dem til å handle slik de gjør. Fokus vil ofte være rettet mot kreftene som ligger *bak* handlingen, dette innebærer at motivasjon ses som drivkraften for handling, som igjen er utløst for å nå et mål. Drivkraften kan være preget av entusiasme og energi. *Hva* som motiverer er individuelt. Motivasjon vil kunne variere over tid og *hva* som motiverer vil kunne være forskjellig i forhold til alder og hvilken livssituasjon man befinner seg i. Motivationskreftene vil kunne variere i intensitet fra å være svake til å være sterke, avhengig av motivationsgraden. Drivkreftene for motivasjon kan være behov for å *innfri* og å *tilfredsstille* en tilstand, men og for å *oppretholde* og *videreføre* en tilstand. Eksempler på dette kan være likevekts- og normaltilstander som følelsen av sult, tørst, varme, søvn og trygghet. Det kan og være mentale og kognitive behov som selvutvikling, læring, tillit og samhörighet.

Motivasjonsteorier kan innledningsvis deles i innholdsteorier som forklarer *hva* som motiverer, og prosessteorier som søker å forklare *hvorfor* (og hvordan) man motiveres.



Innholdsteorier har en antakelse om at mennesker har allmenngyldige behov, der behovene blir betraktet som en *mangeltilstand* som skaper drivkrefter. Drivkreftene utløser adferd for å tilfredsstille behovene.

Behovsteorier retter seg mot *hva* som setter i gang adferd, der en av de mest kjente behovsteoriene er Maslows behovshierarki.

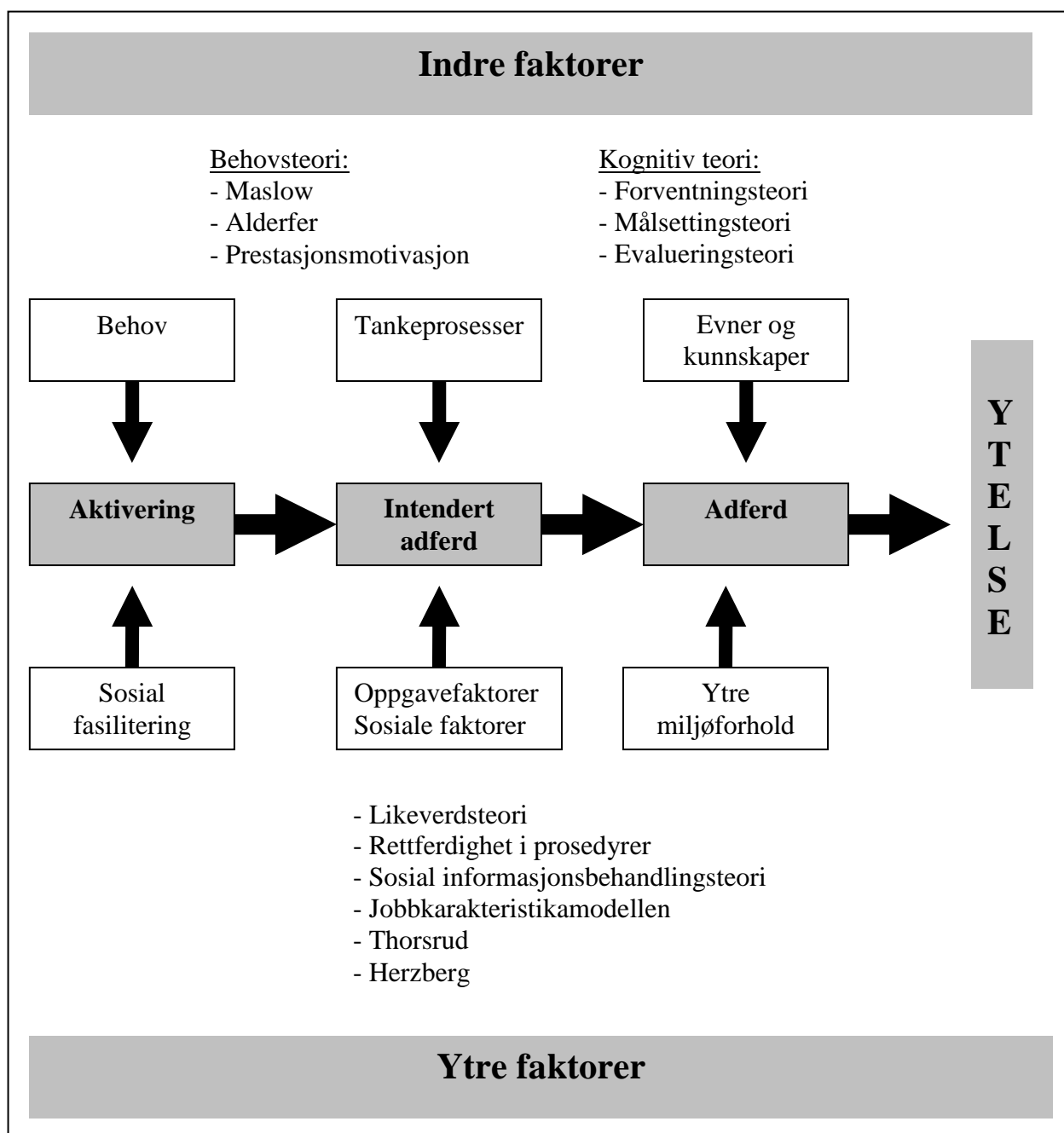
Kaufmann & Kaufmann (2007) organiserer motivasjonsteoriene inn i fire hovedkategorier, men gjør samtidig oppmerksom på at det er flytende overganger mellom disse kategoriene:

1. Behovsteorier
2. Kognitive teorier
3. Sosiale teorier
4. Jobbkarakteristika teorier.

Hovedkategoriene av motivasjonsteorier er plassert i *syntesemodellen for motivasjon og ytelse* (ibid.) som viser plassering og forankring av den enkelte motivasjonsteori.

## **2.2 Syntesemodell for motivasjon og ytelse**

Motivasjonsteoriene er mange og noen er konkurrerende. De ulike teoriene fokuserer på forskjellige aspekter, perspektiver og nivåer, og kan sees på som komplementære. Det kan derfor være interessant å se på motivasjon gjennom en helhetlig og oversiktlig modell for å redusere mangfoldigheten. Organisasjonspsykologene Mitchell og Larson (ibid) utviklet en rammemodell som på en interessant og relevant måte gir oversikt over de viktigste faktorene som påvirker motivert atferd.



Figur 2.1 Syntesemodell for motivasjon og ytelse (Kaufmann & Kaufmann 2007)

Behovsdirigert aktivering er første trinn i kjeden av prosessene. Modellen skiller mellom indre og ytre faktorer. Indre behovsfaktorer omfatter de mest grunnleggende biologiske behov – sult, tørst og seksualdrift. Videre vil indre faktorer omfatte behov og forventninger. Behovene kan omfatte intellektuell tilfredsstillelse, sosial tilknytning og anerkjennelse, samt selvutfoldelse og personlig vekst.

Neste trinn omfatter individets tankeprosesser, der tolkning og forventninger påvirker våre hensikter. Er vi problemløsere, kan vi være opptatt av belønning. Her kommer kognitive teorier inn som omfatter forventninger innen innsats og utbytte, belønning og målsetting.

Ytre faktorer har ofte fokus mot sosiale, miljø- og oppgavefaktorer. Ytre faktorer starter med sosiale betingelser der andre menneskers kan gi aktivisering og mobilisering, dette kalles sosial fasilitering. Vi kan være observert av andre og har behov for sosial status og prestisje. Intendert adferd viser til hva vi ønsker å foreta oss. I tillegg blir vi påvirket av ytre sosiale faktorer. Dette kan være oppfatning om likeverd og rettferdighet.

Modellen viser hvordan ulike faktorer motiverer til ytelse. Ytelse blir av Mitchell og Larson (ibid.) definert som adferd aggregert over tid, mennesker eller situasjoner, og som avgjøres etter standarder eller kriterier av fremragenhet.

Ytelsen rettes opp mot visse kriterier om en god - dårlig dimensjon. Hvordan ytelsen blir, er et produkt av en rekke ytre og indre faktorer som inngår i et komplekst samspill. Ved å bruke denne syntesemodellen for motivasjon ser vi et mer sammensatt bilde av alle de ulike faktorene, og vi kan se de ulike virkemiddel i sammenheng med hverandre (ibid).

## 2.3 Behovsteorier

Behovsteorier ser på motivasjon som en indre kraft. Denne kraften kan være mer eller mindre bevisst hos den enkelte. Behovsteoriene forklarer adferd og ytelse ut fra *grunnleggende behov*, der adferden betraktes både skapt og drevet av ulike typer grunnleggende behov.

### 2.3.1 Maslows behovshierarki

Den amerikanske psykologen Abraham Maslow startet i 1943 utvikling av en motivasjonsteori for å forklare menneskelige behov og hvordan disse påvirker målrettet adferd (ibid.). Maslows teori viser til at mennesker blir motivert til innsats av et ønske om å tilfredsstille (indre) behov.

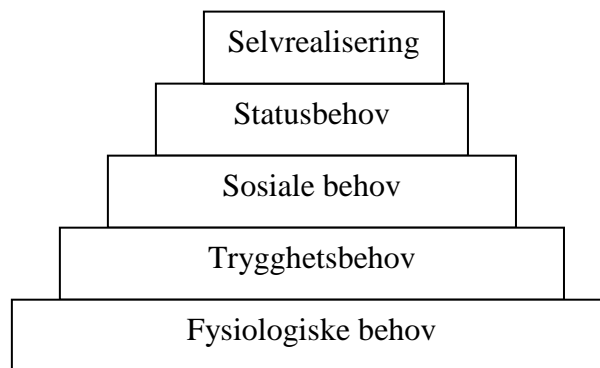
Maslows antakelser var at:

- Mennesker er søkende vesener med behov som kan påvirke deres adferd. Behov som er tilfredsstilt, virker ikke lenger som motivatorer.
- Behovene er plassert i et hierarki (pyramide) – fra de mest grunnleggende behov, til høyereliggende behov.

- Behovene beveger seg oppover i pyramiden når lavereliggende behov er tilfredsstilt i en viss grad. Det er altså ikke nødvendig med en komplett tilfredsstillelse av lavereliggende behov.

Maslows sentrale spørsmål er *hva* som motiverer mennesker, det vil si hvilke behov mennesker søker å tilfredsstille med sin handling. Behovene som skal tilfredsstilles er organisert i en pyramide, der de lavere trinn må tilfredsstilles (i hvert fall i en viss grad) før neste trinn nås.

Maslows behovspyramide er gruppert i fem nivåer, med grunnleggende og høyereliggende behov.



Figur 2.1 Maslows behovspyramide

### Grunnleggende behov

Som det mest grunnleggende fysiologiske behov, omfattes organismens biologiske drifter. Disse er grunnleggende for overlevelse og tilpasning. Eksempler er behov for mat, drikke, klær, søvn, bolig, fravær av smerte og ubehag. Jobbrelatert kan dette være rettet mot lønn - som gjør det mulig å oppfylle grunnleggende behov. Men det kan også være betingelser i arbeidsmiljøet som omtaler pauser og hviletid.

Neste trinn er sikkerhets- og trygghets behov – disse aktiveres når et minimum av fysiologiske behov er tilfredsstilt. Her er det fokus på trygge omgivelser som gir sikkerhet mot fysisk og psykisk skade. I arbeidssammenheng er det fokusert mot sikkerhetstiltak i det fysiske arbeidsmiljøet, å beholde jobben, å ha trygghet og stabilitet i (nær-) miljøet samt ha fravær av trusler.

### Høyereliggende behov:

Av høyereliggende behov, finnes sosiale behov – disse utløses når de to underliggende behov er grunnleggende tilfredsstilt. Her kommer behov for kontakt og relasjoner, vennskap, samvær med andre, tilhørighet og kjærlighet. Dette oppnås gjennom gode venner, kolleger, partnere, å tilhøre en gruppe, bli verdsatt av andre i sosiale omgivelser som gir aksept og støtte. I arbeidslivet vil det være rettet mot tilrettelegging av gode samarbeidsforhold, også ved å ha sosialt samvær og fritidsaktiviteter.

Behov for aktelse, respekt og anerkjennelse – er et vekstbehov som kjennetegnes ved det ikke er rettet mot å dekke en underskuddstilstand, slik som de underliggende behov i pyramiden. Her dreier det seg om individets mulighet til å personlig vekst. Det første trinnet i denne prosessen var i følge Maslow å være noe ved å utvikle selvrespekt og å få anerkjennelse fra andre. Ved å nyte suksess, ha status og prestisje, blir man akseptert av andre og aksepterer dermed seg selv. I arbeidslivet vil behov for tillit, anerkjennelse, belønning og selvfølelse rettes seg mot arbeidet man utfører.

Behov for selvrealiseringer (selvaktualisering) er det høyeste nivået. Dette er et umettelig behov som dreier seg om å utvikle de anlegg, evner og talenter man er født med. Å kunne realisere sine potensialer, omfatter å utvikle og bruke sine evner, talent, dyktighet og potensial. Målet er personlig vekst i utvikling og kreativitet i et skapende arbeid. Ønsket er å ha et arbeid som er krevende og stimulerende med utfordrende oppgaver, der man har frihet til egne valg og løsninger og ser resultatene av egen innsats.

### **2.3.2 Alderfers ERG teori**

Clayton Alderfer sin teori fra 1972 kan betraktes som en revisjon og videreutvikling av Maslows teori (ibid.). Alderfers teori sammenfatter tre grunnbehov: eksistensbehov (Existence), relasjonsbehov (Relatedness) og vekstbehov (Growth). Disse er hierarkisk ordnet, men i motsetning til Maslow, vil aktivisering kunne være mulig i begge retninger, både oppover og nedover i pyramiden. Alderfers teori synes å fremstå som mer fleksibel enn Maslow, og kan dermed være i bedre samsvar med nyere forskningsresultater om menneskelig motivasjon

Kaufmann & Kaufmann (2007) har sammenfattet Maslows behovshierarki og Alderfers ERG teori til:

1. Eksistensbehov, som fokuserer på fysiologiske og sikkerhetsbehov
2. Relasjonsbehov, med fokus på sosiale behov (jfr Maslow)

### 3. Vekstbehov, med fokus på aktelse og selvaktualisering

Alderfer bryter med Maslow ved å si at vi ikke kun beveger oss oppover i behovshierarkiet og at det kun er ett dominerende behov som engasjerer individets handlinger. Alderfer hevder at flere behov kan være aktive på samme nivå og samme tid, samt at det er mulig å bevege seg både oppover og nedover i hierarkiet.

#### 2.3.3 McClellands behovsteori

David McClellands behovsteori kan betraktes som en generell teori som omhandler grunnleggende motivasjonsprinsipper, i motsetning til mer spesifikke faktorer for å øke motivasjonen (ibid.).

McClellands behovsteori inneholder tre typer behov:

1. Prestasjonsbehov – tiltrekning av personlig ansvar. En indre motivasjonskilde, med håp om suksess i motsetning til frykt for å mislykkes.
2. Kontaktbehov – nær omgang med andre mennesker
3. Maktbehov – ønske om innflytelse og gjennomslag for egne ideer og synspunkter.

Prestasjonsbehovet sees som en *indre* motivasjonskilde. Det betegner trangen vi mennesker har til å utføre noe bra i forhold til en kvalitetsstandard. Prestasjonsmotivasjon innebærer en positiv holdning til det å mestre, og er drevet av et ønske om belønning. En person med høy prestasjonsmotivasjon vil søke å gjøre sitt beste uansett belønning, og det kan være like mye frykten for å mislykkes, som ønsket om å lykkes som er drivere.

#### 2.3.4 Behovsteoriens betydning for problemstillingen

Inn mot problemstillingen, *hva skaper motivasjon for å delta i intops*, vil det være av interesse å se om informantene trekker frem motiv som kan forklares i behovsteoriene.

Problemstillingen kan finne forklaringer på motivasjon for intops innen sikkerhets- og trygghetsbehov hos både Maslow og Alderfer (ibid.). Sikkerhetsbehov kan peke mot å sikre freden ved å delta i intops. Dette kan tyde på *idealistiske* motiver som kan undersøkes med spørsmål omfatter patriotisme, nasjonalfølelse, politikk og lojalitet til Forsvaret.

McClelland (ibid.) omtaler å ta et *personlig ansvar*, dette kan betraktes til å være idealistisk motiv ved at personell ønsker å delta i intops for å bidra og å hjelpe folk i kriserammede områder. McClelland viser også til et maktbehov, som kan forklare den enkeltes motiv og ønske om *egen* innflytelse og påvirkning. Dette kan også peke mot idealistiske motiver for å delta i intops.

Både Maslow og Alderfer omtaler vekstbehov i sine teorier. Vekstbehov kan forklare ønsker om å få nye impulser og *opplevelser*. Mot problemstillingen kan dette finne motivasjonsforklaring i ønsker om å oppleve andre kulturer, eventyrlyst, spenning, samt ønsker om å få testet seg.

McClelland omtaler prestasjonsbehov som også kan forklare ønsker om mestring og å bli testet i sin jobbutøvelse.

Som et grunnleggende behov omtaler Maslow fysiologiske behov. Dette kan inn mot arbeidslivet og problemstillingen omfatte lønn. Lønn og økonomisk utbytte kan dermed i følge Maslow representere et *materialistisk* motiv for å søke internasjonal tjeneste. Øverst på Maslows behovspyramide finner vi selvrealisering. Dette omtaler Alderfer som aktelse og selvaktualisering. Selvrealisering kan være et motiv for å tjenestegjøre i intops dersom den enkelte søker å oppnå *uvikling og læring* for å oppnå videre karriere. I dette perspektivet kan motivasjon for å tjenestegjøre i intops et instrumentelt middel til å oppnå karriere.

## 2.4 Kognitive motivasjonsteorier

Kognitive motivasjonsteorier forklarer motivasjon som basert på forventninger og rasjonelle, bevisste valg. Det kognitive innholdet i teoriene omfatter både kunnskap og erkjennelse.

Kognitive teorier forklarer motivasjon som et resultat av individets forventninger om måloppnåelse, belønning og egen ytelse. Viktige begrep innen kognitive motivasjonsteorier er målsetting, målstyring, forventning, ytelse og belønning (ibid.).

Kognitive teorier ser motivasjon som et resultat av individers forventninger om måloppnåelse, egen innsats og belønning. Vi mennesker betraktes som bevisste, rasjonelle og kalkulerende beslutningstakere, der vår adferd er en konsekvens av valg mellom ulike handlinger.

### 2.4.1 Forventningsteori

Kognitive teorier om motivasjon i arbeidslivet omfatter *forventningsteorier*. Her legges det vekt på at mennesker motiveres til å arbeide når de forventer at arbeid vil få konsekvenser for belønningen. Belønningen kan være i form av ytre belønninger som lønn eller andre materielle verdier, men det kan også være en indre tilfredsstillelse man får ved utførelse av et arbeid. Motivasjonen vil være større dersom en person har høy subjektiv forventning om at innsatsen en legger i arbeidet fører til belønninger. Belønningen må imidlertid ha verdi for vedkommende (ibid).

Forventningsteori (ibid.) forklarer adferd på bakgrunn av forventet belønning. Han viser at mennesker tar rasjonelle avgjørelser basert på forventninger om fremtiden og ønskelige utfall. Forventningene bygger på at innsats gir resultater, og at resultater gir belønning. Dette kommer til uttrykk i at man legger inn stor innsats i jobben, når man mener resultatet er verdt strevet. Belønningen må således ha verdi for individet.

Det må også være en rolleavklaring i forhold til hva som forventes av den enkelte - dersom det er stor uoverensstemmelse mellom tildelte oppgaver og arbeidstakers opplevelse av jobbinnhold, kan det oppstå motivasjonsproblemer og konflikter.

Det vil være den subjektive forventning om hva ens innsats vil føre til, og hvilken type og hvilken grad av belønning man vil få. Belønninger kan være lønn, men også indre tilfredsstillelse.

#### 2.4.2 Kognitiv evalueringsteori

Kognitiv evalueringsteori setter spørsmål ved hva som er viktigst av indre og ytre motivasjon (ibid). I følge kognitiv evalueringsteori blir indre motivasjon utløst av behov for mestring og selvbestemmelse. Ytre motivasjon innebærer derimot at man har fokus på lønn, bonus og frynsegoder. Kognitiv evalueringsteori sier at vi danner oss *forventninger* av arbeidet, og dermed blir vi motivert. Evalueringsteori stiller spørsmål om hva som er viktigst av indre og ytre motivasjon. Teorien omhandler indre og ytre motivasjon, to motivasjonssystemer som skilles fra hverandre i forhold til faktorene som motiverer.

Kilden til indre motivasjon ligger i selve utførelsen av arbeidet i følge Kaufmann & Kaufmann (2007), mens kilden til ytre motivasjon ligger utenfor selve jobbaktiviteten. I følge kognitiv evalueringsteori vil den indre motivasjon anses å bli utløst av behov for mestring og selvbestemmelse. Den ytre motivasjon retter seg mot lønn, bonus og frynsegoder. Det kan bli et problem dersom det er en ensidig fokusering på ytre belønninger. Dette kan frarøve den indre belønning som kommer av indre tilfredsstillelse etter godt utført arbeid. Motivasjon i følge evalueringsteori, er at mennesker drives *både* av ytre stimuli i tillegg til den indre gleden man har ved å utføre et arbeid.

I følge evalueringsteori kan belønningen ha to typer særtrekk for mottaker. Den første type belønning som trekkes frem, er "feedback" i betydning av tilbakemelding om hvor godt oppgaven ble utført. Dette vil gi en indre drivkraft som kan gi økt kompetanse ved positiv tilbakemelding. Den andre type belønningen er informasjon om *hvorfor* en utfører en oppgave. Dersom spørsmål om *hvorfor* man utfører en oppgave, besvares med *lønn*, så viser et slikt svar at motivasjonen er forankret i ytre belønninger.



Kognitiv evalueringsteori stiller spørsmål ved en overfokusering på ytre belønninger, som vil kunne redusere og bryte ned indre drivkrefter. Dette vises ved at fokus endres fra en positiv indre følelse, til å øke oppmerksomheten mot den ytre belønningen man mottar.

Bård Kuvaas (2008) sier at ytre motivasjon påvirker adferden gjennom ytre incentiver, dvs konsekvensene av utført arbeidsoppgave, ikke oppgaven i seg selv. Ytre incentiver kan være å få belønning, enten i materiell form som penger og frynsegoder, men også som immaterielle goder som ros, anerkjennelse og sosial status. Ytre motivasjon gjør at adferd endres som en følge av ytre incentiver, eks lønn, dvs konsekvensene av arbeidsoppgaven, ikke oppgaven i seg selv (ibid.)

Indre motivasjon betyr at det er indre belønningsmekanismer som motiverer til å utføre en oppgave. Dette kan være i form av glede og indre tilfredsstillelse. Indre motivasjon innebærer en indre belønningsmekanisme. Dette kan komme til uttrykk ved glede og indre tilfredsstillelse ved å ha utført jobben (ibid). Økt selvtillit, selvrealisering, fellesskapsfølelse og tilhørighet er eksempler på indre belønning.

#### 2.4.3 Målsettingsteorier

Edwin Locke og Gary P. Latham (Kaufmann & Kaufmann, 2007) har utviklet teorier om *målsetting* innen motivasjonsteori. Målsettingsteori forklarer motivasjonskraften til å ligge i arbeidet mot et bestemt mål. Målet selv forteller *hva* som må gjøres for å komme dit. Spesifikke og konkrete mål betraktes som mer motiverende enn generelle og vage mål. Vanskelige og krevende mål kan ha større motivasjonskraft enn lette mål, såfremt målene blir akseptert. Akseptering kan oppnås ved å bli inkludert i målsettingsfasen. Positive tilbakemeldinger anses å gi større ytelse, enn å få ingen tilbakemelding.

Av modererende faktorer finnes:

1. Målforpliktelse – den enkelte føler seg forpliktet til å følge opp målsettingen
2. Individets subjektive mestringsevne – høy mestringsevne utløser store anstrengelser, der man reagerer offensivt og positivt på vanskelige oppgaver.

Målet ses som en kilde til motivasjon, men det forutsetter at man føler seg forpliktet og har høy subjektiv mestringsevne. Mestringsevnen innebærer at man oppfatter seg som kompetent og dyktig nok for å realisere målene.

#### 2.4.4 Kognitive teories betydning for problemstillingen

Problemstillingen *hva skaper motivasjon for å delta i intops*, kan finne forklaringer innen kognitive motivasjonsteorier. Forventningsteori beskriver den enkeltes forventning om egen

ytelse og måloppnåelse. Dette kan være forventning om belønning ved å ha utvist lojalitet. Lojalitet kan være en pekepinn på idealistiske motiv, ved at man utviser lojalitet til Forsvaret ved å delta i intops. Forventningsteori kan motivasjonsforklare idealistiske motiv *som å bidra og hjelpe andre i nød og lidelse*, som motivasjon for å delta i intops. For ytterligere forklaring av idealistiske jobbmotiv, kan Kuvaas' (2005) utsagn om *ønsket om indre belønning*, vise motivasjonskrefter for å delta i intops. Den indre belønningen kan omfatte mer personlige opplevelser ved å få *oppleve* kulturen i Afghanistan. Forventningsteori kan forklare materialistiske motiv som lønn, karriere, anerkjennelse og status ved å ha utført internasjonal tjeneste.

Evalueringssteori behandler både indre og ytre motivasjonsgrunnlag. Av indre motivasjon finner vi idealistiske motiv som å bidra og å hjelpe andre. Indre motivasjon kan omfatte opplevelser og spenning. Ytre motivasjonsgrunner går mer mot materialistiske motiv som lønn og status.

## 2.5 Sosiale motivasjonsteorier

Sosiale motivasjonsteorier har fokus på hvordan individets opplevelse av sine medmennesker kan virke motiverende eller demotiverende (ibid.). Motivasjonen baseres ofte på sammenlikninger med andre. Sosiale teorier retter seg mot opplevelse av likeverd og rettferdighet for medarbeidere som uttrykkes i prosedyrer for fordeling av goder på arbeidsplassen. Her omtales og forklares likeverdsteori og teori om rettferdighet i prosedyrer.

Kaufmann & Kaufmann (2007) bruker sosiale teorier til å betrakte individets forhold til sine kolleger og hvordan forholdet enten virker motiverende eller demotiverende. Dersom det oppleves et godt arbeidsmiljø der medarbeiderne er trygge på hverandre, er det en stor mulighet for at arbeidsmiljøet virker motiverende på arbeidstakerne.

### 2.5.1 Likeverdsteori

Likeverdsteori er en motivasjonsteori som viser *likeverd* som en motivasjonsfaktor (Kaufmann & Kaufmann, 2007). Den viser at belønning er en relativ størrelse, der man sammenlikner egen innsats og sitt utbytte mot andres innsats og utbytte. Dersom dette forholdet betraktes som balansert og likt, eksisterer det en likeverdstilstand som oppfattes rettferdig og tilfredsstillende. Men dersom det er et ulikt forhold, vil dette bli oppfattet som en likeverdsspenning. Denne likeverdsspenningen vil påvirke vår motivasjon, som kan komme til utslag i at man yter mindre og avslutter sitt engasjement. På den annen side kan likeverdsspenningen komme til uttrykk ved økt produksjon. Dersom det er ubalanse i innsats

og utbytte ved at man mottar *for mye* utbytte ift egen innsats, vil ikke dette nødvendigvis gi økt motivasjon (ibid.).

I sammenlikning av egen innsats/utbytte i forhold til andre, kan dette gjøres ved å vurdere:

1. Egen mot intern: sammenlikning av nåværende jobbsituasjon med en tidligere i samme organisasjon.
2. Egen mot ekstern: sammenlikning av nåværende jobbsituasjon med en annen situasjon utenfor nåværende organisasjon.
3. Andre mot intern: sammenlikning av oss mot et annet individ eller en annen gruppe i samme organisasjon.
4. Andre mot ekstern: sammenlikning av oss med en annen person eller en annen gruppe utenfor egen arbeidsplass.

Likeverdsteori går dermed ut på at likeverdige arbeidstakere, (med samme utdanning, erfaring, alder, osv) som ikke mottar samme belønning, vil føle en urettferdighet. *Likhet* blir dermed en motivasjonsfaktor som kan gi store utslag enten som motiverende, eller demotiverende.

I følge likeverdsteorien vil motivasjonen synke dersom det er en utbredt følelse av urettferdighet. For å unngå urettferdighet er det viktig at ledelsen, behandler sine medarbeidere med høflighet og respekt. Dette kan gjøres ved å gi regelmessige tilbakemeldinger, samt åpne for toveis kommunikasjon ved at ansatte får ytre egne synspunkter og meninger.

Det er videre viktig å gi begrunnede forklaringer på de beslutninger som fattes. Spesielt dersom det dreier seg om å gjøre rede for regler og retningslinjer for vurdering av ansattes innsats. Dårlige begrunnelser kan lett føre til forestillinger om urettferdig behandling, som igjen fører til at jobbmotivasjonen svekkes (Kaufmann & Kaufmann, 2007).

### **2.5.2 Teori om rettferdighet i prosedyrer**

Teorien om *rettferdighet i prosedyrer*, retter seg mot fordeling av goder, ved at disse oppleves rettferdig (ibid.). Det kan omfatte prosedyrer for fordeling av goder som opprykk, ønsket ferietid, fleksitid, lån av firmahytte og andre goder utover lønn. Dersom det ikke er klare regler for denne fordelingen, eller kriteriene for fordelingen ikke er kjent, vil det kunne skape misnøye og dårlig jobbmotivasjon på grunn av forestillinger om urettferdig behandling.

Den enkeltes motivasjon påvirkes av den subjektive opplevelsen av rettferdighet i prosedyrene som nyttes. Dette vil omhandle hvordan medarbeiderne blir behandlet, og hvordan de blir informert. Opplevs prosedyrene og måten ledelsen går fram på som urettferdig, vil motivasjonen kunne svekkes.

### 2.5.3 Sosiale motivasjonsteoriens betydning for problemstillingen

Inn mot problemstillingen *motivasjon for å delta i intops*, viser sosiale motivasjonsteorier til sammenlikning av likeverd og rettferdighet. Likeverdsteorier viser til sammenlikning av egen mot andres innsats og utbytte. Dette regnestykket kan ha en *materialistisk* tilnærming der man ser på lønn og karrieremessig utbytte ved å utføre tjeneste i intops. Men regnestykket kan og være innrettet mot det individuelle utbyttet man så for seg, enten det dreier seg om spenning, *opplevelser*, karriere eller forsakelse. Sammenlikningen kan og være den enkeltes utførelse av tjenesten i forhold til andres utførelse. Dette kan avstedkomme et *ønske om å bli testet* enten mot andre personer eller tidligere utførte handlinger i misjonsområdet. Et ønske om å bli testet kan vurderes til å være spennings- og opplevelsesmotiv.

Teori om rettferdighet i prosedyrer, vil inn mot tjenestegjøring i intops kunne rettes mot både karriere, lønn og status. Det kan og omfatte ikke materialistiske utbytte som reiser og opplevelser i misjonsområdet. Inn mot *motivasjon for å delta i intops*, er det viktig at den enkelte opplever prosedyrene som rettferdige for å unngå demotivering.

## 2.6 Jobbkarakteristika teorier

Teorier innen jobbkarakteristika har fokus på hva som er fremmende for motivasjon på jobben. Det er egenskaper ved *selve jobben* som påvirker den ansattes motivasjon og ytelse (ibid.). Disse teoriene forsøker å kartlegge hvilke faktorer i jobbsituasjonen som virker motiverende og hvilke som virker demotiverende.

Hertzberg (ibid.) var en av pionerene som viste at det er forskjellige faktorer som fører til trivsel og hva som fører til mistrivsel. Disse er kategorisert i hygienefaktorer og vekstfaktorer. Vekstfaktorer skaper trivsel i den grad de er tilstede, men skaper nødvendigvis ikke mistrivsel om de er fraværende, sier Kaufmann & Kaufmann (2007). Viktige vekstfaktorer er prestasjoner, anerkjennelse, ansvar, vekst og utviklingsmuligheter. Når disse vekstfaktorene er tilstede vil de fremme trivsel og produksjon, men er de fraværende vil de kunne gi en likegyldig tilstand hos de ansatte. Generelt er vekstfaktorene primært rettet mot *indre* motivasjonskrefter.

Hygienefaktorer kan skape mistrivsel hvis de er fraværende. Er de tilstede vil de kunne fjerne mistrivsel, men ikke skape trivsel. Hygienefaktorer har et fokus på *ytre* motivasjonsfaktorer. Av viktige hygienefaktorer finner vi fysiske og sosiale arbeidsforhold, lønn, status og jobbtrygghet.

### 2.6.1 Hertzbergs tofaktor teori

Frederich Hertzberg utviklet på 1950-tallet sin tofaktor teori som forklaring på ansattes holdning til å jobbe (ibid). Teorien består av hygienefaktorer og vekstfaktorer.

Hygienefaktorer omfatter blant annet ledelse, policy, relasjoner, arbeidsmiljø, arbeidsforhold, status, faglig rettleiding, fysisk arbeidsmiljø, sikkerhet og lønn. En økning i hygienefaktorene vil ifølge Hertzberg ha kortvarige positive endringer i jobbholdning og jobbutførelse.

Hygienefaktorene må være til stede for at motivasjon skal finne sted, men de fører ikke i seg selv til motivasjon.

Det som således inspirerer til innsats og som er motivasjonsfremmende, er vekstfaktorene.

Vekstfaktorer omfatter blant annet anerkjennelse, prestasjon, avansement og jobben i seg selv, måloppnåelse, meningsfylt arbeid, forfremmelse, personlig vekst og ansvar.

Dersom vekstfaktorene er tilstede i jobben, vil de kunne gi langvarige positive effekter på utførelse, tilhørighet og forpliktelse til jobben.

En betingelse for at vekstfaktorene kan virke, er at hygienefaktorene er tilstede. Således kan man hevde at, for å skape trivsel, må man fjerne mistrivselen.

Hygienefaktorer	Vekstfaktorer
Faglig rettleiding fra sjefen	Mål oppnåelse
Det sosiale forhold til sjefen	Anerkjennelse
Det sosiale forhold til kolleger og medarbeidere	Meningsfylt arbeid
Arbeidsbetingelser	Ansvar
Lønn	Forfremmelse
Status	Personlig vekst
Jobbsikkerhet	
Org mål og adm	

*Figur 2.3 Herzbergs to-faktor teori*

De seks ulike motivasjonsfaktorene som i følge Herzberg ga trivsel og indre motivasjon:

1. Prestasjoner – tilfredsstillende ved å fullføre en oppgave, løse et problem, å hevde seg, og å se resultatet av de oppgavene man har gjort.
2. Anerkjennelse – man blir motivert av ros for godt utført arbeid.
3. Involvering – man blir motivert når oppgavene er interessante, varierte, utfordrende og skapende.
4. Ansvar – man blir motivert når det er mulighet for å ha kontroll over egen arbeidssituasjon og å ha noe frihet til å velge hvordan oppgavene skal løses. Utvidet ansvar, og ansvar for at andre gjør jobben sin faller også inn i denne kategorien.
5. Forfremmelse – man blir motivert dersom godt utførte oppgaver fører til opplæring, sertifisering og forfremmelser.
6. Vekst – man blir motivert når det er mulighet og anledning til å lære og å oppøve nye ferdigheter.

Følgende faktorer omhandlet mistrivsel, kalt hygienefaktorer som har effekt når de er fraværende, disse går mot ytre motivasjon:

1. Politikk og administrasjon – i bedriften, som har innvirkning på arbeidsforholdene.
2. Ledelse – at lederen har riktig kompetanse, er rettferdig og villig til å delegere ansvar og lære / undervise.
3. Fysiske arbeidsforhold – arbeidsmengde, lys- og temperatur, hjelpemidler, arbeidsplass, etc.
4. Mellommenneskelige forhold – sosiale relasjoner på arbeidsplassen, både mellom ansatte, og mellom ledelsen og de ansatte.
5. Lønnsforhold – at all form for kompensasjon er rettferdig og tilfredsstillende.
6. Status – diverse statusforhold på jobben – egen sekretær, firmabil, etc.
7. Sikkerhet – trygge arbeidsforhold, trygg arbeidsgiver (økonomisk solid), fare for nedskjæringer, omstilling, etc.
8. Privatlivet – arbeidsforhold som påvirker privatlivet, og som igjen påvirker den ansattes arbeidssituasjon. Eksempel – flytteplikt ifm omstilling, (pendling, osv).

### **2.6.2 Einar Thorsruds demokratiprogram**

Arbeidslivsforsker og psykolog Einar Thorsrud bidrag innen utvikling av jobbtildfredshet og jobbproduktivitet anses som meget relevante for denne studien (ibid.). Psykologiske jobbbehov viser til arbeidstakerens grunnleggende behov, der følgende trekkes frem som relevante for denne undersøkelsen

- Behov for innhold i form av et rimelig nivå på utfordringer og variasjon
- Behov for å lære noe i jobben
- Behov for et minimumsnivå av beslutningsmyndighet og ansvar
- Behov for ønskelig fremtidige tilstander – personlig vekst, og utvikling og karriere utvikling.

### **2.6.3 Jobbkarakteristikamodellen**

Richard Hackman og Greg Oldman hadde som mål å utvikle en mer systematisk modell for å kunne designe en jobb som ga mest mulig motivasjon (ibid) - modellen ble kalt jobbkarakteristikamodellen. De viste trekk som skulle engasjere individets indre motivasjon. Dersom en jobb er preget av disse trekkene, vil den være egnet til å engasjere individets indre motivasjon:

1. Variasjon i ferdigheter: mulighet for å benytte forskjellige evner, ferdigheter og kunnskaper.
2. Oppgaveidentitet: utføre et helt stykke avsluttet arbeid.

3. Oppgavebetydning: se en større mening med den jobben man gjør.
4. Autonomi: kontroll over og ansvar for egen arbeidssituasjon.
5. Tilbakemelding: informasjon om resultatet av arbeidet; medarbeidersamtaler.

Det er selvsagt den individuelle og subjektive oppfatning av om hvilken av ovennevnte som har betydning. Det er individuelle forskjeller i motivasjon, evner og kompetanse, samt ulike referanseobjekter for vurdering av egen arbeidssituasjon. Både individuelle forskjeller når det gjelder graden av vekstbehov, og individuelle forskjeller når det gjelder kunnskap og ferdigheter, samt individuelle forskjeller når det gjelder jobbtilfredshet.

#### 2.6.4 Jobbkarakteristika teories betydning for problemstillingen

For å forklare motivasjon for å delta i intops, vises det til jobbkarakteristikateorier med Hertzbergs hygienefaktorer. Hygienefaktorene omtaler forhold som må være tilstede for å unngå demotivering. Slike faktorer kan være *materialistisk* preget i form av lønn, status og arbeidsbetingelser. I motsetning kan Hertzbergs vekstfaktorer omfatte *idealistiske* forhold som ansvar og måloppnåelse av et meningsfylt arbeid. Men de kan og gå mot den enkeltes opplevelseshov og ønske om personlig vekst.

Einar Thorsrud viser til et ønske om utfordringer som kan forklare motivasjon for å delta i intops. Behov for utfordringer kan være et uttrykk for ønske om opplevelser og spenning. Thorsrud viser og til behov for å lære noe under intops oppholdet. Det kan videre være et ønske om fremtidige tilstander etter utført intops tjeneste, som er drivkreftene. Det fremtidige ønsket kan være materialistisk forankret i karriereønske eller kvalifisering til andre fremtidige intops misjoner. Å tjenestegjøre i intops kan fremstå som en spennende og varierende tjeneste, noe som kan tiltrekke søkere som ønsker *opplevelser*. En spennende og varierende jobb forklares i Jobbkarakteristikamodellen som en viktig drivkraft for motivasjon.

## 2.7 Oppsummering og utledning av forskningsspørsmål

Behovsteorier kan med utgangspunkt i sikkerhets- og trygghetsbehov motivasjonsforklare deltakelse i intops med idealistiske motiv. De kan peke mot et ønske å ta et *personlig ansvar* der *egen påvirkning* fører til idealistisk motiverte resultater. Dette vil være gunstig for å kunne undersøke om det i hovedsak er idealistiske motiv som skaper motivasjon for å delta i intops. Behovsteorier kan forklare *opplevelse* som et vekstbehov med ønsker om eventyr, andre kulturer og nye impulser. Materialistiske motiv som lønn og karriere motivasjonsforklares av behovsteoriene i både grunnleggende behov og i behov for læring, utvikling og selvrealisering.



Kognitive teorier viser til forventningen om utbytte, for å motivasjonsforklare deltakelse i intops. Forventninger om utbytte kan komme etter å ha utvist lojalitet mot Forsvaret ved å delta i intops. Lojalitet mot Forsvaret kan ha idealistiske motiv om indre belønninger, opplevelser eller mot materialistisk utbytte.

Sosiale motivasjonsteorier redegjør for behovene *likeverd* og *rettferdighet* i motivasjonsforklaring av deltakelse i intops. Likeverd og rettferdighet viser til sammenlikning av eget mot andres innsats- og utbytteforhold. Dette kan omfatte opplevelser, lønn og karriere. Jobbkarakteristika-teorier gir mulighet til å vise *hygienefaktorer* som lønn og arbeidsmiljø for unngå demotivering. *Vekstfaktorer* motivasjonsforklarer deltakelse i intops i både indre og ytre motivasjon.

Motivasjonsteoriene viser seg gunstige til å analysere hvilke motiv informantene er drevet av i sin motivasjon for å delta i intops.

Basert på ovennevnte, utledes Forskningsspørsmål 1 i denne undersøkelsen til:

***Er motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner drevet av idealisme, materialisme eller et ønske om opplevelser?***

I informantutvalget er det både vernepliktig personell og ansatte i Forsvaret. Det vil være av interesse å se om disse personell kategoriene har forskjellige motiv for å delta i intops.

Dermed reises forskningsspørsmål 2:

***Har forsvarsansatte og vernepliktig personell forskjellig motivasjonsgrunnlag for å delta i internasjonale operasjoner?***

Blant informantene var det personell med omsorgsansvar for barn. Dette ga mulighet til å undersøke om omsorgsansvar for barn påvirker motivasjonsgrunnlaget for å delta i internasjonale operasjoner. Derfor stilles forskningsspørsmål 3:

***Påvirker omsorgsansvar for barn motivasjonsgrunnlaget for å delta i internasjonale operasjoner?***

Forskningsspørsmålene søkes besvart i analysen av innsamlet data i kapittel 4.

Først skal gjennomgangen av metode forklare hvordan undersøkelsen ble gjennomført.

## 3 Metode

I dette kapittelet presenteres og begrunnes metodevalgene i denne undersøkelsen.

Forskning har sitt utgangspunkt i en ide eller spørsmål om hva, hvorfor og hvordan. For å besvare forskningsspørsmål foretas det valg blant forskjellige (vitenskaplige) verktøy som kalles metoder. Innen forskning har begrepet *metode* flere definisjoner.

En tilnærming er å betrakte metode som en systematisk måte å undersøke virkeligheten på. Blaikie (2000) omtaler metode som *teknikken og prosedyren* som brukes til å samle inn og analysere data.

Metode kan således betraktes som teknikken som man bruker både til datainnsamling og analyse. Data er det som blir produsert ved hjelp av metoden. Metode anses i denne oppgaven til å være redskapet for å samle inn, organisere, analysere og tolke data.

### 3.1 Undersøkellesdesign

Denne undersøkelsen har som målsetting å besvare problemstillingen *hva skaper motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner*. Hensiktet er å studere den enkeltes motivasjon detaljert, nyansert og på en metodisk korrekt måte. Oppgavens målsetting peker mot en undersøkelse med et *intensivt* design. Dette innebærer undersøkelse av noen få enheter som studeres inngående i en kvalitativ tilnærming. Målsettingen er å få frem nyanser og detaljer. Målet er en beskrivelse av individuelle variasjoner og forskjeller av fenomenet *motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner*.

Tidlig på våren 2008 i den innledende fasen i studien, fikk min avdeling i oppdrag å rekruttere og sette opp en vaktstyrke som skulle stasjoneres i Afghanistan. Som tjenestegjørende offiser ved oppsettende avdeling fikk jeg dermed tilgang til informanter for å undersøke motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner (intops).

Avdelingen som skulle rekrutteres og settes opp, skulle bestå av en gruppe på tolv personer. Antallet var både gunstig og overkommelig til å inngå i en undersøkelse av alle i avdelingen. En undersøkelse av tolv personer utgjør et godt grunnlag for en kvalitativ forskningsmetode. På grunn av tidsbegrensninger i opptreningsfasen, valgte jeg innledningsvis først å gå i bredden ved å bruke spørreskjema til å måle motivasjonen blant alle som var rekruttert til

avdelingen. Deretter valgte jeg å gjennomføre dybdeintervju av utvalgte informanter på grunnlag resultatanalyse fra spørreundersøkelsen og informantenes bakgrunn og status. Spørreskjema ble benyttet for å foreta en måling av alle i enheten. Resultatene fra spørreskjema ble benyttet til å velge informanter som fremviste forskjellig motivasjonsgrunnlag for på søke tjeneste i intops. Informantene som ble valgt kunne dermed tilføre en bredde og variasjon i studien av motivasjon. Dette kunne bidra til å få frem kategorivise forskjeller i den enkeltes motiv for å søke intops og gå en personlig og detaljert begrunnelse for valg og motivasjon.

Målet med undersøkelsen er å studere den enkeltes motivasjon for å delta i intops opp mot undersøkelsens motivasjonskategorier og å knytte dette til relevant teori. I tillegg er det et mål å gjennomføre komparative vurderinger mot tidligere funn fra tilsvarende undersøkelser for slik å kunne bygge ny kunnskap.

### 3.1.1 Innsamlingen av data

Resultatene av all samfunnsforskning er begrenset av tid og rom sier Blaikie (2000). Basert på denne uttalelsen, kan det hevdes at alle resultatene som fremkommer i denne undersøkelsen er kontekstuelle. Generaliseringer *utenfor* tid og sted, blir derfor en sak som må vurderes.

Blaikie (ibid) sier videre at data kan samles inn fra 4 hovedkilder; fra eller om individer, samt fra eller om små og store grupper. Denne undersøkelsen er *om* individer, med data innsamlet *fra* individer.

Personer kan studeres i den konteksten som forskeren ønsker, men det kan også gjennomføres studier av personer som ikke er i "rett" kontekst, ved at man intervjuer om den. I denne undersøkelsen uttaler informantene seg om intops uten å *være* i en intops kontekst, men de er i en motivasjonskontekst. Ved utfylling av spørreskjema var de i en opptreningsfase, før en planlagt utreise til Afghanistan. Data fra spørreskjemaet ble altså samlet inn i samtid.

På grunn av min studiesituasjon og som følge av kansellering av avdelingens oppdrag i Afghanistan, ble intervjuene utført ett år etter utfylling av spørreskjema.

Intervjuet blir således i en retrospektiv setting, der informanten går tilbake i tid og uttaler seg om motivasjon vedkommende hadde på et tidligere tidspunkt. Jacobsen (2005) omtaler farene ved retrospektive undersøkelser. Å undersøke noe i fortiden, betinger at informanten husker riktig. Hukommelsen kan påvirkes av glemsomhet, samt at ikke alle hendelsene gjorde like stort inntrykk. Det kan i tillegg være fare for *erindringsforskyving* når husker noe mer positivt

enn det egentlig var. Informantene kan og ha en tendens til å *eterrasjonalisere*, der fortidens valg forklares som mer rasjonelle enn de egentlig var.

I følge Blaikie (2000) er det i undersøkelser er det vanlig å bruke data fra en kilde, men og å kombinere flere av dem. Hovedtyper av data som kan brukes i samfunnsforskning er primærdata, som er samlet inn av forskeren selv, sekundærdata, som er samlet inn av andre forskere og blir brukt i råform og tertiær data, som er sekundærdata analysert av andre. Data som benyttes i denne undersøkelsen er primærdata innsamlet ved bruk av spørreskjema og intervjuer. I tillegg er det nyttet data og konklusjoner fra andre dokumenter og studier til å foreta komparative vurderinger.

### **3.1.2 Timingen på data innsamlingen**

Blaikie (ibid) viser at forskeren har tre valg når det gjelder tidspunkt for datainnsamling:

- Å omhandle nåtiden – å fange bildet av det sosiale liv
- Å trekke seg ut over en tidsperiode, samt retrospektivt – å se tilbake i tiden.
- Å omhandle fortiden – historisk design.

Min undersøkelse har deler av alle tre elementer i seg. Bruken av spørreskjema søkte å fange opp nåtiden ved å måle motivasjonen våren 2008. Intervjuet som ble utført nesten ett år senere, omhandlet fortiden der informantene gikk tilbake i tid og forklarte sin motivasjon. Sist hadde undersøkelsen et preg av å strekke seg utover en tidsperiode, ved at innsamlingen av data ble foretatt over ca 12 måneders tidsrom.

### **3.1.3 Innsamlingsteknikker**

Innsamlingsteknikkene har en felles likhet ved at de har som målsetting å bidra til en økt forståelse av fenomenet som studeres. Jakobsen (2005) beskriver forskjellen mellom kvalitativ og kvantitativ forskning ved hvilken form for informasjon vi samler inn. Innhenter vi tall er det en kvantitativ metode og innhenter vi ord, nyttes en kvalitativ metode.

### **3.1.4 Kvantitativ metode**

Kvantitativ metode kan kjennetegnes ved at forskeren nytter mange undersøkelsesenheter. Man leter ofte etter det som er felles, likt og representativt. Ved behandling av data omkodes ofte svarene for å forenkle håndteringen.

### **3.1.5 Kvalitativ metode**

Kvalitative undersøkelser konsentrerer seg om forskerens forståelse og tolkning av data.

Metoden preges av nærhet, og søker ofte å skape en forståelse eller forklaring. Kvalitativ metode bærer preg av å være mer åpen der målet er ofte en dypere forståelse.

Kvalitativ tilnærming egner seg best når målsettingen er å avklare hva som ligger i et begrep eller et fenomen. Normalt har en kvalitativ tilnærming til hensikt å vise hvordan informantene tolker og forstår. Det er videre en gunstig innsamlingsteknikk til å få frem nyanserte beskrivelser. Dette vil kunne gå ut over generaliseringsmuligheten, der det blir vanskelig å generalisere utover egen populasjon.

Fordeler med kvalitativ tilnærming er søken etter helhet og dybde. Metoden gir fleksibilitet og åpenhet. Blaikie (2000) hevder at kvalitativ metode er gunstig til å fange opp meninger og opplevelser som er vanskelige å måle eller tallfeste. Han trekker frem følgende kvalitative innsamlingsteknikker;

- semi-strukturerte intervju- som innebærer bruk av forhåndsutarbeidede spørsmål i en fast rekkefølge, med bruk av intervjuguide
- ustrukturerte intervju – der intervjuet preges av å være en åpen samtale
- dokumentanalyser fra tidligere undersøkelser og studier.

Kjennetegn ved presentasjon av data fra kvalitativ innsamlingsmetode er at forskeren gjengir data, gjerne i form av sitater fra intervju. Det vil ofte være en dyp undersøkelse fra få enheter, data kan således bære preg av å være ustrukturerte. Datamengden kan og være omfattende slik at strukturering og analyse kan bli en stor utfordring.

Å forske på motivasjon kan være krevende. Motivasjon er en dynamisk prosess, og ikke alle mennesker er like bevisst denne dynamiske prosessen. Data som fremkommer vil og kunne være preget av å være en subjektiv refleksjon som er utfordrende å analysere.

Det kan være at informantene ikke har reflektert og er heller ikke bevisst sin egen motivasjon. Det kan og være at noen informanter av forskjellige årsaker ikke ønsker å utdype sine personlige meninger om hva som driver de. Å snakke om sin egen motivasjon kan og oppleves å være et sensitivt tema.

Denne studien om *hva skaper motivasjon for å delta i intops* har en kvalitativ tilnærming. Etter analyse av data fra spørreskjema, ble det valgt ut fire informanter for personlig intervju. Utvalgskriteriene var innrettet mot å kunne besvare forskningsspørsmålene:

1. Er motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner drevet av idealisme, materialisme eller et ønske om opplevelser?
2. Har forsvarsansatte og vernepliktig personell forskjellig motivasjonsgrunnlag for å delta i internasjonale operasjoner?
3. Påvirker omsorgsansvar for barn motivasjonsgrunnlaget for å delta i internasjonale operasjoner?

Fra analysen av svarresultatene fra spørreskjema, ble det til intervjuene valgt ut informanter som pekte mot alle typene motivasjonskategorier – idealisme, opplevelser og materialisme. I informantutvalget var det to ansatte i Forsvaret. For å kunne sammenlikne og besvare forskningsspørsmål 2 (*har forsvarsansatte og vernepliktige forskjellig motivasjonsgrunnlag for å delta i intops*), ble det trukket ut to forsvarsansatt og to vernepliktige informanter. For å kunne besvare forskningsspørsmål 3 (*påvirker omsorgsansvar for barn motivasjonsgrunnlaget for å delta i intops*), ble det vektlagt å trekke ut personell med omsorgsansvar for barn.

### 3.1.6 Spørreskjemaet

Et spørreskjema kan defineres som et intervju der respondenten leser spørsmålene og registrerer svarene selv (Holme & Solvang, 1996).

Spørsmålene i spørreskjemaet søker å fange informantenes motiv for å søke internasjonal tjeneste. I tillegg skulle spørreskjemaet måle motivasjonen i kategoriene idealisme, opplevelse og materialisme. Ved utvikling av spørsmålene ble det forsøkt å unngå ladede ord og uttrykk, samt å unngå å bli for personlig ved å stille sensitive spørsmål. For å kvalitetssikre spørreskjemaet ble det utprøvd på kolleger og andre tjenestegjørende i oppsettende avdeling. Spørreskjemaet fremkommer i vedlegg A.

Utfylling av spørreskjemaet ble foretatt våren 2008, der alle informantene fylte ut skjemaet samtidig i et klasserom.

### 3.1.7 Intervju

Kvalitativt intervju er tidkrevende og fordrer at forskeren er årvåken for å oppdage og fortolke informasjon. Et kvalitativt intervju vil normalt omfatte bruk av ikke-strukturerte spørreskjema, en intervjuguide der det er åpne svarmuligheter. Intervjuguiden i denne undersøkelsen var som en huskeliste og ble ikke fulgt slavisk.

### 3.1.8 Intervjuguiden

Intervjuguiden som er benyttet i denne undersøkelsen ble utarbeidet på bakgrunn av spørreskjemaet. Det ble utarbeidet spørsmål for å komme *bak* svarene som hadde fremkommet i spørreskjemaet. Videre ble det satt inn spørsmål som var direkte koblet til motivasjonsteoriene som skulle nyttes i dataanalysen. Målet med intervjuene var å få frem nyanser hos den enkelte informant sett opp mot forskningsspørsmålene og motivasjonsteoriene. I tillegg var det en målsetting å kunne gjøre komparative vurderinger mot andre relevante undersøkelser.

### 3.1.9 Intervjusituasjonen

Intervjusituasjonen var preget av tillit og fortrolighet der informanten var avslappet og jeg var våken og lyttende. Intervjuet ble innledet ved å gjennomgå informasjonsskjemaet (vedlegg C). Det ble opplyst at jeg ville anonymisere informantene. Det ble informert om risikoen den enkelte hadde for å bli identifisert i et utvalg med kun tolv personer. Underveis i intervjuet søkte jeg å skape en stemning preget av åpenhet og ærlighet. Alle samtalene ble tatt opp på digital diktafon og samtalene ble transkribert. Jeg garanterte for fortrolighet ved at ingen andre skulle høre intervjuene.

Fordelen med å bruke diktafon under intervjuet, er at jeg kunne konsentrere meg om samtalen og få med meg alle detaljene, samt gjennomgå intervjuene flere ganger i ettertid. Bruk av diktafon kunne således bidra til at analysen av data ble bedre ved å ha mulighet til å kontrollere sitater og uttalelser flere ganger. Sitatene i denne studien har blitt skrevet om fra muntlig dialekt til bokmål for å anonymisere informantene.

### 3.1.10 Ethiske hensyn

Alle informanter ga sitt informerte skriftlige samtykke til å delta i undersøkelsen. De ble informert om intensjon og målsetting ved studien og hvordan innsamlet data skulle brukes. De ble også opplyst om hvordan de kunne ta kontakt dersom de ønsket å bli utelukket fra undersøkelsen. I hele prosessen hadde jeg som målsetting å beskytte informantene, både med taushetsplikt og ved anonymisering.

### 3.1.11 Utvelgelse av informanter til intervju

Utvalget i undersøkelsen bestod av 12 personer, alle menn. Siden alle som var omfattet av undersøkelsen var menn, var det ikke mulig å studere kjønnsforskjeller.

Basert på resultatene fra spørreskjemaet og informantenes livssituasjon, plukket jeg ut 4 kandidater for intervju. Kriterier som ble benyttet for utvelgelsen, var å bruke informanter med forskjellig bakgrunn og livssituasjon. For å besvare forskningsspørsmål 3 som omhandler

omsorg for barn, ble det valgt ut to fedre. Forskningsspørsmål 2 krevde informanter som var forsvarsansatte og vernepliktige. Derfor ble de to informantene som hadde tilsettingsforhold til Forsvaret valgt. For å kunne sammenlikne og besvar forskningsspørsmålene ble det valgt to vernepliktige informanter. Med disse utvalgsriteriene ønsket jeg å se om omsorgsansvar og tilsettingsforhold til Forsvaret spiller inn på motivasjonskategoriene for å delta i intops.

### 3.1.12 Dokumentstudier

Dokumentstudier fra tidligere forskning kan ha preg av å være sekundærdata, som betyr data som andre har samlet inn og bearbeidet. I denne oppgaven er det benyttet forskningsrapporter, dokumenter og oppgaver både fra sivile og militære biblioteker. Dokumentene varierer fra bachelor nivå, via masteroppgaver til forskningsrapporter. En omfattende studie utført av Martin Hjelmervik Ness (2000) med datamateriale over 25 år fra Forsvaret, er benyttet til komparative vurderinger og til kategorisering av motivasjon i denne undersøkelsen.

Bruk av sekundærdata kan være gunstig når det ønskes å studere og sammenlikne hva andre har fortolket i tilsvarende undersøkelser. Data som er innsamlet av andre kan ha den utfordring at de er innsamlet til å bli brukt i en annen hensikt. Det kan derfor ofte ikke være tilgang til rådata, men kun resultatene fra undersøkelsen som presenteres. Dermed kan det være vanskelig å ha samme kontroll over sekundærdata i samme grad som det datamateriale som man innhenter selv.

### 3.1.13 Forskning i eget felt

Å drive forskning i egen organisasjon kan være en utfordring. Det kan medføre en sammenblanding av roller og statuser. Aase og Fossåskaret (2007) understreker viktigheten av å ha en analytisk distanse til forskningsobjektet, og sier at det kan være vanskelig å ha den nødvendige akademiske avstand. Man kan og ha personlige meninger og fordommer, noe som kan gå utover objektiviteten.

Det kan være en utfordring for kolleger, både foresatte og undergitte, når man endrer rolle fra kollega og offiser til *forsker*. Som offiser med høyere grad enn alle i utvalget, var jeg i fare for å være en overordnet som i kraft av grad og stilling påvirket informantene. Min rolle som offiser i høyere grad kan påvirke informantenes svar. Dette ble søkt nedtonet ved at jeg inntok en passiv og lyttende rolle i intervjuet.

Rollen som forsker klarer ikke alltid å overstyre den rolle og status man har i egen organisasjon. I denne studien tillat informantene meg status ut fra den kunnskap og erfaring jeg har som ansatt og offiser i Forsvaret.



I oppstarten av denne studien var jeg tilsatt ved avdelingen som rekrutterte og satte opp enheten som skulle til Afghanistan. Jeg hadde derfor tilgang til personellet gjennom min stilling. Fra tidligere tjeneste kjenner jeg til 2-3 av personene som inngår i utvalget, men kun et kollegialt arbeidsmessig forhold.

Som offiser med høyere grad kan jeg i forskerrollen ha påvirket informantene i datainnsamlingen. Det kan være en fare for et ”maktforhold” som kan skape et ubehag hos informantene. Maktforholdet kan påvirke deres svar, både ved utfylling spørreskjema og i intervjusituasjonen. Det kan være av formildende art at jeg hadde sluttet i avdelingen når intervjuene ble gjennomført.

Undersøkelsen om *hva som skaper motivasjon for å delta i intops*, søker å fremskaffe subjektive motivasjonsfaktorer. I intervjusituasjonen ble det viktig for meg å understreke min egen nøytralitet og distanse. For informantene kan spørsmålene innebære personlige forhold som informantene kan ha problemer med å utlevere til en i overordnet stilling.

En annen faktor er min rolle som yrkesoffiser og mitt forhold til både Forsvaret og til intops. Dette kan påvirke informantene til å holde tilbake informasjon som de mente er åpenbar og selvfølgelig. Dette søkte jeg å unngå ved å stille *grunnleggende* spørsmål til alle informantene, der de ble forklart at alle måtte få samme spørsmål og behandles objektivt og likt.

#### **3.1.14 Validitet**

Validitet forteller om vi har målt det vi *ønsket å måle*. For å vurdere kvaliteten på resultatene som fremkom i denne studien er det viktig å vurdere validiteten. Validitet handler om jeg klarte å stille de spørsmålene som var relevante for problemstillingen. Dette innebærer om jeg har klart å måle det jeg ønsket å måle, eller om jeg faktisk målte noe helt annet.

Det kan hevdes at min kompetanse om Forsvaret som offiser og med tidligere deltakelse i intops, kan styrke undersøkelsens validitet. Dette omtales som kompetansevaliditet, (Grønmo, 2004). Kompetansevaliditeten viser til forskerens kompetanse for innsamling av kvalitative data, der både formell- og realkompetanse kan gi økt validitet. Men min fagkompetanse kan og bidra til en *farging* av innholdet basert på mine fordommer.

Intern validitet sier noe om hvorvidt metodene som ble brukt, undersøker det jeg hadde til hensikt å undersøke. I denne studien ble det valgt å bruke spørreskjema og personlig intervju.

I løpet av datainnsamlingen, både ved spørreskjema og i intervjudelen opplevde jeg å få informantenes ærlige mening om hva som motiverte dem til å delta i intops, og at kravet om intern validitet er oppfylt.

Ekstern validitet forteller noe om overførbarheten og muligheten til å kunne generalisere utover eget utvalg til andre lignende fenomener. I denne studien er utvalget som fikk spørreskjema en avdeling på tolv personer og deretter intervju med fire informanter. Det er vanskelig å si at denne undersøkelsen er representativ for *alle* som søker intops. Denne studien forteller noe om motivasjonen til personellet som ble rekruttert våren 2008. Således viser resultatene fra denne undersøkelsen om motivasjonen for denne valgte gruppen.

Begrepsvaliditet omtaler om det er overensstemmelse i funnene i denne studien. Dette skal vise om funnene er et resultat av undersøkelsen, eller om det er en subjektiv vurdering fra min side. Ved å benytte spørreskjema og intervju, samt komparative vurderinger mot relevante studier, er det strebet mot å få resultatene så objektive som mulig.

### 3.1.15 Reliabilitet

Reliabilitet knyttes til dataene fra undersøkelsen, hvordan de ble innhentet, brukt og bearbeidet. Reliabilitet sier noe om i hvilken grad resultatene er pålitelige. Målet er at man skal kunne komme frem til samme resultat dersom man utfører samme undersøkelsen en gang til, med samme metodevalg og samme utvalg. Dersom samme måling gjentas og samme svar fremkommer, er målet reliabelt. Innen kvalitativ metode kan dette være en utfordring spesielt ved bruk av intervjuer. Et intervju viser hva en person mener på det spesifikke tidspunkt, og i den spesifikke konteksten intervjuet blir gjennomført.

Intervjudelen i denne undersøkelsen omfatter en retrospektiv del, der samtaleemnet er å undersøke motivasjonen ett år tilbake i tid. Farer her er at personen kan ha glemt hendelser, følelser og meninger. Repstad (2004) sier at det vi husker, vurderes i forhold til hvordan dagens situasjon er, og vil ofte være slik at minner fra fortida omformes slik at de samsvarer med dagens situasjon. Dette kan være en fordel i min studie, ved at informantene foretar en selvanalytisk vurdering i intervjusituasjonen.

Noen av personene i mitt utvalg kjente jeg til fra tidligere arbeidsforhold. Dette kan ha vært en fordel ved at de stolte på meg og lettere kunne åpne seg. Men det kan og ha hatt en negativ effekt ved at de gav ytringer de trodde jeg ønsket eller forventet.

Fakta og bakgrunnsinformasjon som fremkommer i denne studien er fremlagt av Forsvaret. Spørreundersøkelsen og intervjuene er besvart av informantene i utvalget. Spørreskjema og intervjuguide er utarbeidet etter beste evne. Det ble vektlagt bruk av motivasjonsteorier og funn fra tidligere undersøkelser. Generelt er min opplevelse at informantene var ærlige og oppriktige i sine svar.

#### **3.1.16 Analyse av data**

Analysen av innsamlet data omfatter klassifisering og sortering for å gjøre datamengden håndterlig og leselig. Analyse av kvalitative data er et resultat av skjønnsmessige vurderinger, noe som kan påvirke både validitet og reliabilitet. Målet med datainnsamlingen i denne studien er å fremskaffe data til studiens problemstilling.

Utfylling av spørreskjemaet ble utført våren 2008 og intervjuene ble utført våren 2009. Alle intervjuene ble transkribert umiddelbart etter gjennomføring av siste intervju.

Analysen av dataene er gjennomført ved å kategorisere dataene ut i fra forskningsspørsmålene, samt for å kunne gjennomføre komparative vurderinger mot andre relevante undersøkelser.

## 4 Dataanalyse

Målsetting for denne undersøkelsen er å studere motivasjon for deltakelse i Forsvarets internasjonale operasjoner. I dette kapitlet presenteres innsamlede data som blir kategorisert og analysert. Data er systematisert i motivasjonskategorier for å kunne utføre komparative vurderinger mot tidligere undersøkelser og analyse mot motivasjonsteorier. Analysen er inndelt etter følgende kategorier: idealisme, opplevelse og materialisme.

Data som angår rammefaktorer for intopsmisjonen, samt bakgrunnsinformasjon om informantene, presenteres i en mer komprimert og forenklet form og blir ikke drøftet i nevneverdig grad. For øvrig vises det til vedlegg som viser spørreskjema, intervjuguide og data fra spørreskjema.

### 4.1 Utvalget og informantene

Utvalget i denne studien bestod av en avdeling på tolv personer som var rekruttert og som hadde signert kontrakt for tjenestegjøring i Afghanistan. Det var ingen kvinner blant de rekrutterte til avdelingen. Aldersmessig var de mellom 22 og 38 år. I utvalget var det to informanter som hadde tilsetningsforhold i Forsvaret, et avdelingsbefal og en sersjant under plikttjeneste. De øvrige hadde et vernepliktsforhold til Forsvaret ved at de var mobiliseringssoldater i HV.

For å besvare forskningsspørsmålene ble det til intervju ble plukket ut fire informanter. Informantene til intervju ble valgt på grunnlag av deres svar i spørreskjemaet, samt deres status og bakgrunn inn mot forskningsspørsmålene. En informant hadde daglig omsorg for tre barn, en hadde delt omsorg for et barn. To informanter hadde befalsutdannelse og var ansatt. To av informantene hadde et vernepliktsforhold til Forsvaret. En vernepliktig informant hadde tidligere tjenestegjort i intops

Valget av informanter til intervju ble foretatt ut fra en målsetting om å få databredde med utgangspunkt i status og bakgrunn til den enkelte informant. Målsetting er et mest mulig komplett og fullstendig bilde av motivasjonskreftene for å delta i intops, samt ha persontyper som kunne gi dype og sammensatte bilder av mennesketypene som motiveres til å tjenestegjøre i intops.

#### **4.1.1 Informantene for intervju**

##### Informant 1

Informant nr 1 var 22 år på rekrutteringstidspunktet. Han var enslig og uten barn. Som sersjant på plikttjeneste tjenestegjorde han til daglig i HV. Han hadde totalt to års tjenestetid i Forsvaret. Han var uten tidligere intops erfaring.

##### Informant 2

Informant nr 2 var 28 år på rekrutteringstidspunktet. Han var enslig, hadde et barn uten daglig omsorg, han var såkalt "helge-pappa" med omsorg for barnet annenhver helg. Han var fast tilsatt i Forsvaret som avdelingsbefal og tjenestegjorde til daglig i HV. Han hadde tjenestegjort 8 år som ansatt i Forsvaret. Han var offiser med fenriks grad, uten tidligere intops erfaring.

##### Informant 3

Informant nr 3 var 39 år på rekrutteringstidspunktet. Han var samboer, med daglig omsorg for tre barn. Som vernepliktig Heimevernssersjant var han i sivil jobb. Han hadde tilhørt HV i fem år.

##### Informant 4

Informant nr 4 var 32 år på rekrutteringstidspunktet. Han var enslig uten barn. Han hadde tidligere intops tjeneste, med 6 måneders tjeneste i Libanon i tidsrommet 1996 - 1997. Som vernepliktig HV-soldat var han i sivil jobb på rekrutteringstidspunktet. Han hadde tilhørt HV i to år, og hadde menig grad.

#### **4.1.2 Bakgrunnsinformasjon for misjonen**

Bakgrunnsinformasjon omfatter forhold og rammefaktorer for oppdraget og misjonen i Afghanistan. Disse forhold var kjent for alle som var rekruttert og som inngikk i studien. Avdelingen skulle utføre et vakt- og sikringsoppdrag i Kabul, Afghanistan. Deltakende personell var i utgangspunktet tiltenkt å være stasjonert i tre måneder, men kunne søke utvidelse til seks måneder. Perioden i Afghanistan skulle være av tre måneders varighet og det var ikke planlagt permisjoner i denne fasen. Dette innebar at avdelingen skulle reise til Afghanistan og tilbringe tre måneder uten permisjon for deretter å returnerte til Norge for dimmitering.

I utgangspunktet ble avdelingen ikke vurdert til å ha en utsatt og risikofyll tjeneste. De var ment å skulle utføre vakt- og sikringstjeneste inne i en sikret leir. Det var ikke planlagt

oppdragsutførelse utenfor leiren. Det kan likevel ikke utelates at Afghanistan var et risikofylt område og angrep kunne ramme med fatale utfall selv om man befant seg på sikret område. Den mest fremtredende angrepstrusselen var bruk av avstandsleverte våpen og miner langs veiene.

#### 4.1.3 Tidligere undersøkelser

I den følgende analysen av data er det knyttet inn forskningsmateriale fra tidligere undersøkelser.

Bård Meland (2004) snakker om motivasjonsmessig tvetydighet for norske offiser i en studie av offisersmoralen i Kosovo. På den ene side ble offiserene omtalt som praktiske, jordnære og sindige. På den annen side fremstod kameratskap, action og rimelig bra lønn som de viktigste motivasjonsfaktorene for å søke intops.

Meland (ibid.) mente å spore en utvikling innen motivasjonsfaktorer for personell som søkte seg til Kosovo der økonomiske motiv ikke var lengst fremme som motivasjonsfaktor. Det gjaldt spesielt for yrkesoffiserer som var omfattet av beordringsplikt og kunne risikere å gå ned i samlet inntekt ved et utenlandsopphold. Det var forventet at yrkesoffiserer reiste ut i intops, dersom man skulle være med i ”det nye Forsvaret”.

Wenche Skjæveland (2008) viste at Forsvaret spilte på å få en historie verd å fortelle, der det ble skapt en forventning om at ved å gjennomføre intops, blir du en betydningsfull person med en historie å fortelle. Denne forventningen ble i følge Skjæveland ikke innfridd. Flere av hennes informanter hevdet det var få som vil høre *historien*, eller som i det hele tatt forstod den og at de ikke fikk anerkjennelsen de hadde forventning om.

Funn fra tidligere undersøkelser ga inspirasjon for analyse i denne undersøkelsen.

Hovedvekten av analyse og kategorisering bygger imidlertid på en seminarrapport fra Forsvarets kompetansesenter for internasjonal virksomhet (FOKIV) skrevet av Martin Hjelmervik Ness (2000). Rapporten til Ness bygget på undersøkelser over 25 år fra Forsvarets operasjoner i utlandet med følgende misjoner og tidsperioder:

- UNIFIL 1, kontingentene i Libanon i perioden 1978 til 1985.
- UNIFIL 2, kontingentene i Libanon i perioden 1986 til 1998.
- Bosnia, kontingentene SFOR og NORBN 1-5 i perioden 1998 til 2001.

I rapporten til Ness kommer det frem at motiver for å søke fredstjeneste er forankret i *idealisme, opplevelse og materialisme*. Rapporten viste at i de tidligste kontingentene i Libanon på 1970-tallet, var det hovedsakelig *idealisme* som motivasjonsgrunnlag for å søke utenlandstjeneste. Dette endret seg i tidsrommet utover på 1980-tallet til å bli ønske om

*opplevelse*. Siste periode i Ness' undersøkelse, som omhandler slutten av 1990-tallet med kontingentene i Bosnia, viser til *materialisme* som motivasjonsfaktor.

Det er en målsetting i denne studien å foreta en komparativ vurdering av resultatene til Ness mot egne data. På bakgrunn av funn og kategoriseringer i Ness' undersøkelse er det et mål å se om motivasjon for internasjonal tjeneste blant dagens søkere er forankret i *idealisme*, *opplevelse* eller *materialisme*. En sammenlikning er interessant fordi det kan vise eventuelle endringer og aktuelle trender og motiv for å delta i intops. I tillegg til ovennevnte rapport, er funn og vurderinger fra andre relevante studier benyttet til analysen av egne data.

#### 4.1.4 Kategorisering av motivasjon

Kategoriseringen av motivasjon i denne oppgaven bygger i stor grad på studien til Ness (ibid). Ness nyttet følgende motiv i sin motivasjonskategorisering:

- Bidra til norsk innsats for fred - kategorisert som idealisme
- Styrke FN/NATO - kategorisert som idealisme
- Gjøre sitt for å hindre krig - kategorisert som idealisme
- Komme ut, se andre land - kategorisert som opplevelse
- Oppleve annet og spennende - kategorisert som opplevelse
- Få praktisk militær erfaring – kategorisert som materialisme
- Gode økonomiske vilkår - kategorisert som materialisme

#### 4.1.5 Idealisme som motivasjonsfaktor

Historisk har idealisme vært forankret i altruisme, der man identifiserer seg og har sympati med oppdraget og saken. Idealisme som motivasjonsfaktor innen militær profesjonsforskning har vist store forskjeller mellom idealisme og overgangen til profesjonalisme (Johansen, 2007). Tradisjonelt har idealisme hentet drivkraft i oppdragets egenart, mens profesjonalisme har hentet drivkraften bl.a. fra lojaliteten mellom våpenbrødre (ibid.).

I denne oppgaven er *idealistiske* motiv betraktet som en motsetning til *materialisme*.

Idealisme vurderes til å være noe som gir positive følger for andre og som anses å være uegennyttig.

I denne studien ble det stilt spørsmål om følgende motiv for å få måle *idealisme* som motivasjonsfaktor:

- bidra / hjelpe andre i nød og lidelse
- lojalitet til Forsvaret og til HV
- patriotisme og nasjonalfølelse

- politisk motivasjon (intervju)
- villighet til å risikere livet (intervju)
- personlig ansvar (intervju)

#### 4.1.6 Opplevelse som motivasjonsfaktor

Opplevelse som motivasjonsfaktor defineres i denne undersøkelsen som ønsket om eventyrlyst og personlig tilfredsstillelse.

Telemark bataljon har som militæravdeling gjennomført flere oppdrag i internasjonal tjeneste. Tidligere sjef i Telemark bataljon, Odin Johannesen, har beskrevet drivkraften for mange av grenaderene i Telemark Bataljon som samme spenningssøking og eventyrlyst som historisk har ført nordmenn til sjøs, slik som eventyrerne Nansen og Amundsen (Pacem, nr.7, 2000). Skjæveland (2008) viser også til at flere av hennes informanter i Telemark bataljon søkte en spennings- og adrenalinkultur som de fikk dekket gjennom tjenesten.

Johannesen (2007) konkluderte også i sin undersøkelse fra 2007 med at spenningsaspektet var en vesentlig del av motivasjonen for å verve seg i Telemark bataljon.

Dagens militærvesen beskrives ofte som postmoderne der motivasjonen for deltakelse i vestlig militær virksomhet ofte knyttes til eventyrlyst og mulighet for personlige opplevelser (sek. ref Heen & Halrynjo, 2006 s.63).

I denne studien stilles det spørsmål om følgende motiv for måling av *opplevelse* som motivasjonsfaktor:

- oppleve andre kulturer
- opplevelser og eventyrlyst
- ønsket om å få testet seg
- søken etter spenning
- ønsket om å få delta i skarpe oppdrag (intervju)
- betydning av feedback / tilbakemelding (intervju)

#### 4.1.7 Materialisme som motivasjonsfaktor

I profesjonsutviklingen i Forsvaret og innen militær profesjonsforskning fremstår begrepet profesjonalisme stadig sterkere. Stikkord innen militær profesjonalisme er bl.a. militære ferdigheter, samhold og ekspedisjonsvilje – *hvor som helst, når som helst* (Johansen, 2007). I det postmoderne samfunn har forskning vist en utvikling mot mer egoistiske og materialisk motiverte offiserer og soldater (ibid). Det har utviklet seg en ”occupational” (yrkesorientert)



innstilling der man har en markedstanke – *hva kan Forsvaret gjøre for meg?* Flere og flere ansatte betrakter Forsvaret og deltakelse i internasjonale operasjoner som et vanlig yrke med lønn etter ytelse, med ordnede og regulerte forhold (ibid.).

I denne undersøkelsen forstås begrepet *materialisme* som egennytte og eget utbytte inn mot økonomi, karriere og personlig utvikling. Det ble stilt spørsmål om følgende motiv for å måle *materialisme* som motivasjonsfaktor:

- økonomiske forhold – lønn og skattefordeler
- respekt og status
- karriere
- faglige utfordringer, lærerikt opphold
- kvalifisering til fremtidige intops misjoner
- personlig vekst (intervju)
- ønsket om mestring (intervju)
- ytre belønning (intervju)

#### 4.1.8 Generelle spørsmål

I tillegg til spørsmål direkte rettet til motivasjonskategoriene, ble det i intervjuene stilt *generelle* og åpne spørsmål. Disse omhandlet individuelle tema og motiv som var rettet inn mot motivasjonsteoriene. Målet var å få frem mest mulig komplette data for analyse og drøfting. Følgende tema ble det stilt generelle spørsmål om:

- Personlig vekst
- Frykt for å ikke lykkes
- Hva slags belønning man ønsket og så for seg
- Hva slags ytre belønning betydde mest
- Hva var ditt mål med intops oppholdet, hva ønsket du å oppnå
- Hvordan vite om jobben var betydningsfull

#### 4.1.9 Struktur og rekkefølge i analysen

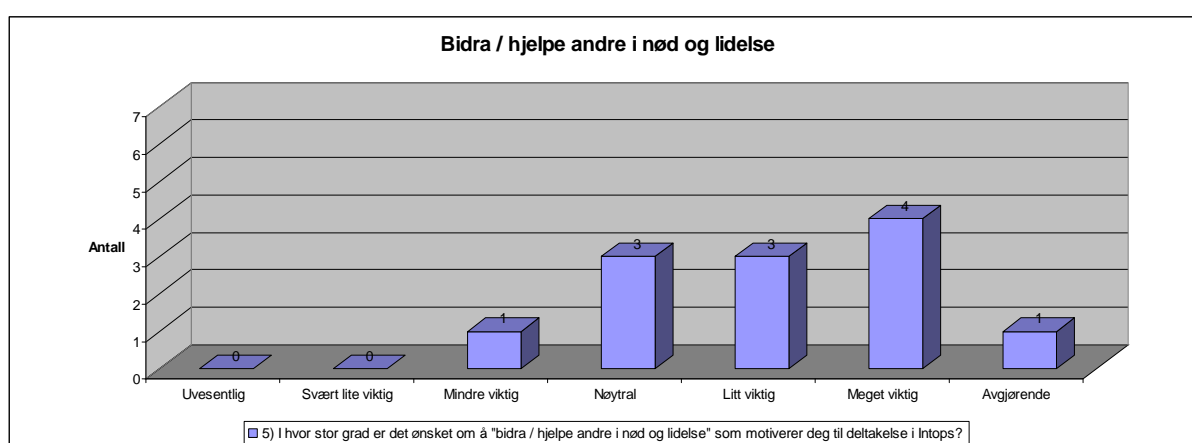
Analysen av motivasjonskategoriene blir foretatt i rekkefølgen – idealisme, opplevelse og materialisme. Under hver motivasjonskategori presenteres først resultater fra spørreskjemaet, før data fra de oppfølgende intervju trekkes inn. Deretter trekkes motivasjonsteori og funn fra andre relevante undersøkelser trekkes inn i analysen.

Analyse av hver motivasjonskategori avrundes med en delkonklusjon. Analysekapittelet avsluttes med en kort oppsummering før konklusjoner mot forskningsspørsmålene trekkes i det påfølgende kapittel.

## 4.2 Idealistiske motiv for å delta i intops

For måling av idealisme som motivasjonsfaktor for intops ble det både i spørreskjemaet og i de oppfølgende intervjuene stilt spørsmål om følgende motiv - *å bidra og hjelpe andre i nød og lidelse, patriotisme og nasjonalfølelse og lojalitet til Forsvaret og til HV.*

### Å bidra / hjelpe andre i nød og lidelse som motivasjonsfaktor



Figur 4.1 Svarfordeling å bidra / hjelpe andre i nød og lidelse som motivasjon for deltakelse i intops.

Svarfordelingen i utvalget peker mot at bidrag og hjelp til andre i nød og lidelse er en viktig motivasjonsfaktor. Under intervjuene ble dette forsterket ved at alle informantene bekreftet dette som *ett* motiv, men ikke et avgjørende motiv for å søke internasjonal tjeneste. Informant nr. 2 som var avdelingsbefal hadde analysert oppdraget og kommet frem til å tjenesten ikke ville gi stor mulighet til å kunne bidra og hjelpe befolkningen i Afghanistan. Han hevdet:

*”Vårt oppdrag innebar ikke mye kontakt med sivile som var i nød. Jeg tenkte ikke så mye på det...”*

Generelt bekreftet alle informantene at *å bidra og hjelpe andre* var viktig men ikke avgjørende som motivasjonsfaktor.

*”Prøve å hjelpe dem som ikke er like heldige som oss. Vi har ikke krig i vårt land, derfor må vi hjelpe andre. Må hjelpe dem som er mindre heldige.”*

*”Det ligger langt bak i, at man vil hjelpe andre.”*

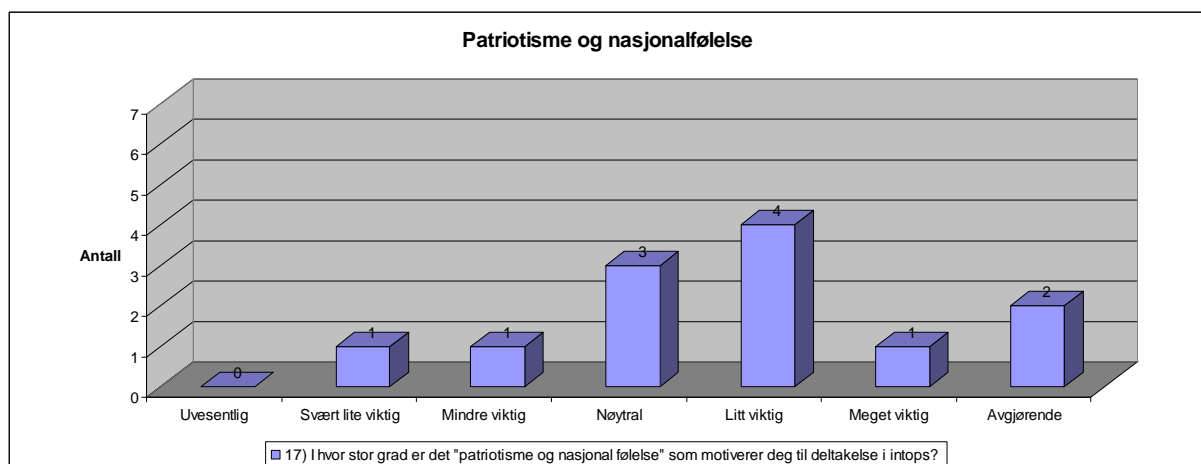
Innen motivasjonsteori kan *å bidra og hjelpe andre* knyttes inn mot jobbkarakteristikamodellen (Kaufmann & Kaufmann, 2007) som forklarer motivasjonskrefter ut fra jobbens betydning. Dersom man ser en større mening med den jobben man gjør, så vil det kunne innvirke som en viktig motivasjonsfaktor.

Hertzberg (ibid.) hevdet at meningsfylt arbeid var viktig som vekstfaktorer, det var noe som kunne stimulere og forklare både trivsel og indre motivasjon. Når man så resultat av egne prestasjoner, som det å løse et problem eller hjelpe andre, fikk man en anerkjennelse og tilfredsstillelse.

Innen forventningsteori (ibid.) forklares individuelle forventninger om måloppnåelse, belønning og egen ytelse vil stimulere jobbmotivasjon. Det blir forventet at arbeidet gir konsekvenser for belønningen, både ved en indre og ytre belønning.

Det *å bidra og å hjelpe andre* betraktes således til å være en viktig del i forhold til motivasjonsteori. Primært vil det være rettet mot å kunne gi en indre tilfredsstillelse i form av god selvfølelse.

### Patriotisme og nasjonalfølelse som motivasjonsfaktor



Figur 4.2 Svarfordeling om patriotisme og nasjonalfølelse som motivasjon for deltakelse i intops.

Svarfordelingen i utvalget viser en spredning fra *svært lite viktig* til *avgjørende*. Under intervju av informantene kom det frem at patriotisme og nasjonalfølelse hadde betydning, men med forskjellig individuell vektlegging.

*”Det betydde mye. Man er jo lojal mot landet sitt. Det ble sagt at vi skulle til en helnorsk leir, det å være sammen med egne, betydde en del.”*

I intervjuene ble det stilt spørsmål om informantens politiske motiv for å søke intops. Det kom frem at motivasjonen ikke var rettet mot politiske meninger og tilhørighet. De idealistiske motivene gikk mer i retning av *patriotisme* og *lojalitet mot Forsvaret* og dets soldater og offiserer, enn mot rene politiske motiver.

*”Det var mest for å ta vare på oss selv.”*

*”... å støtte NATO. Som en lilleputtstat, er vi avhengige av allianser.”*

*”... når Forsvaret utdanner oss, så bør vi bidra når de trenger oss.”*

Informant 2, som ansatt i Forsvaret, hevdet at det ikke var patriotisme eller nasjonalfølelse som lå bak hans motivasjon. På den annen side oppga informant 3 (samboer med 3 barn) at en stor grad av hans motivasjon var forankret i patriotisme og nasjonalfølelse:

*”Det betyr ganske mye. Det er det som gjør oss til nordmenn.”*

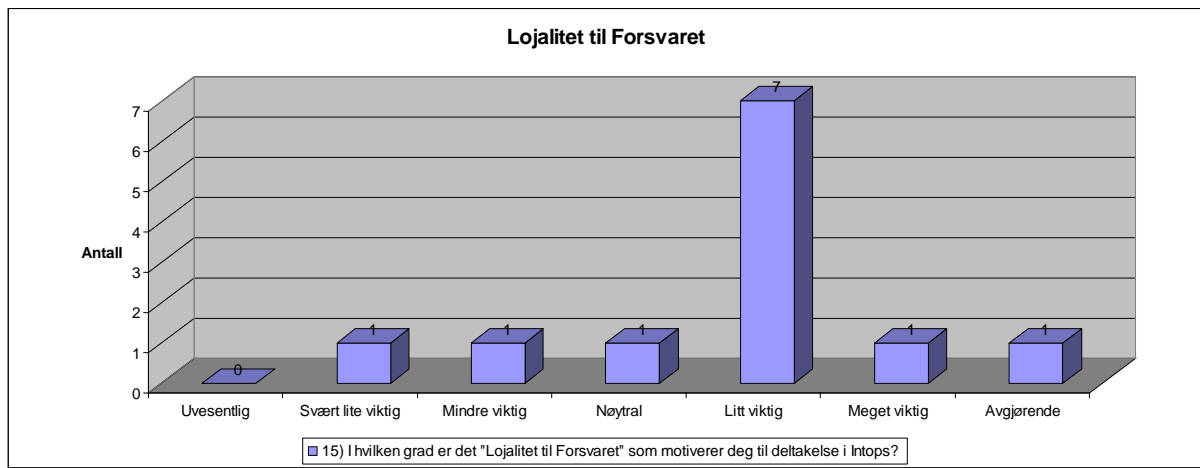
Innen motivasjonsteori kan patriotisme og nasjonalfølelse forklares i sikkerhets- og trygghetsbehov i Maslows behovspyramide (ibid.). Sosiale behov dekkes også når man deltar i intops sammen med kolleger og soldatkamerater. Videre i følge Maslows behovspyramide, vil tjeneste i intops kunne gi mulighet for å innfri behov for aktelse og respekt. Det å være noe, få selvspekt og anerkjennelse ved å ha utført internasjonal tjeneste vil kunne understøtte motivet patriotisme og nasjonalfølelsen.

Bård Kuvaas (2005) viser til kognitiv evalueringsteori som sier at motivasjon skapes for å få en indre belønning gjennom økt selvtillit, selvrealisering, fellesskapsfølelse og tilhørighet. På dette grunnlag kan man hevde at motivasjon for å delta i intops skapes for å få en indre tilfredsstillelse, gjerne i form av patriotisme og nasjonalfølelse.

I følge jobbkarakteristikamodellen (Kaufmann & Kaufmann, 2007) kan jobben og oppgavens betydning gi motivasjon. Spesielt vil dette være aktuelt dersom man ser en større mening med den jobben man gjør, og at dette kan føres tilbake til patriotisme og nasjonalfølelse.

Internasjonale operasjoner er et nasjonalt anliggende, der det er Norge som nasjon som forplikter seg til å bidra. I forlengelsen av dette vil nasjonalfølelsen kunne ha en medvirkende faktor som motiv for å delta i intops.

#### Lojalitet til Forsvaret som motivasjon for intops

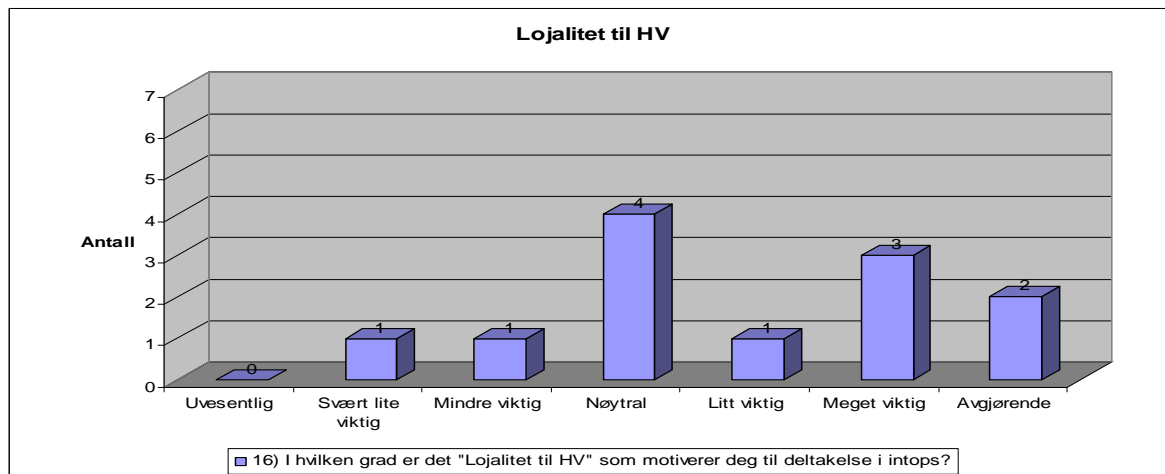


Figur 4.3 Svarfordeling om lojalitet til Forsvaret som motivasjon for deltakelse i intops.

Svarfordelingen fra spørreskjemaet viser tendens til at lojalitet til Forsvaret ble betraktet som et litt viktig motiv for å delta i intops. Under intervju med informantene kom det frem at spørsmålet ble tolket som å dreie seg om både *lojalitet til Forsvaret* men og å ha *tiltro* til Forsvaret.

*”Det var ingen tvil om vi hadde Forsvaret i ryggen. Vi fikk god utdanning, informasjon og oppfølging.”*

## Lojalitet til HV som motivasjonsfaktor



Figur 4.4 Svarfordeling om lojalitet til HV som motivasjon for deltakelse i intops

Besvarelsene av spørsmålene som omhandler *Lojalitet til Forsvaret* og *Lojalitet til HV* analyseres i sammenheng. Det var litt forskjell i svarfordelingene, men totalt var svarfordelingene mer like enn ulike. Svarfordelingen *lojalitet til HV* viser mer spredning enn i *lojalitet til Forsvaret*. Det varierer fra *svært lite viktig*, til at enkelte gav uttrykk for en stor lojalitet til Heimevernet (HV). HV hadde oppsetningsansvar og til tross for noen administrative oppstartsproblemer, var det en stor grad av *lojalitet til HV* å registrere i utvalget. Under intervjuene ble lojalitet og tiltro til HV noe som meget klart frem:

*”Ja, urokkelig lojal til HV.”*

*”Det at det var første gjengen fra HV betydde en del for meg. Å vise hva vi står for og hva vi kan.”*

Kognitive motivasjonsteorier (ibid.) kan forklare lojalitet i en forventning om belønning gjennom ytelse og lojalitet. Som bevisste rasjonelle beslutningstakere kan vi utvikle forventninger om både lønn og materielle verdier, men og indre tilfredsstillelse ved å utvise lojalitet. Ved å vise lojalitet til Forsvaret og HV ytrer man et ønske om fremtid og ønskelige utfall, gjerne i form av lønn, status, medalje og avansement.

Forventningsteori (ibid.) omtaler forestillingen om konsekvensene arbeidet gir, både indre og ytre tilfredsstillelse. Da informantene ble bedt om å redegjøre for den indre tilfredsstillelsen de så for seg, ble det fremhevet å få sett resultat av sine bidrag:

*”Å ha gjort noe. Ikke bare se på nyhetene. Det plaget meg å se på nyhetene hvis nordmenn var involvert. Jeg ville ned og bidra.”*

I tillegg ble anerkjennelse fra kollegaer oppgitt som et viktig motiv for indre tilfredsstillelse:

*”Å se at ting går greit. At ting funka.”*

*”Kollegaene. Da har man gjort en innsats og bidratt...”*

I følge Hertzbergs vedlikeholdsfaktorer (ibid.), er sosiale relasjoner mellom sjef, kolleger og medarbeidere viktige forhold for å unngå å bli demotivert. Videre viser Hertzbergs vekstfaktorer at anerkjennelse og meningsfylt arbeid vil kunne skape lojalitet både til Forsvaret og HV, men og til selve intops misjonen i Afghanistan.

Alle informantene ga uttrykk for at de hadde vurdert faren ved å delta i internasjonale operasjoner. På spørsmål om informantene hadde vært *villig til å risikere livet*, kom det i intervjuene frem at dette var noe de hadde tenkt mye på. De ga uttrykk for at denne misjonen og dette oppdraget var noe de var villige til å risikere mye for, men det var ikke idealisme for enhver pris.

*”Jeg hadde ikke risikert livet for hva som helst. Jeg tror alle som søker intops tenker gjennom dette. Kommer det til det ytterste, må man være villig til å risikere livet.”*

*”Man reiser jo på en måte med livet som innsats.”*

Da informantene ble bedt om å redegjøre for hvorfor intops var meningsfylt, ble det forankret i det å *hjelpe andre* – både å hjelpe sivilbefolkningen i Afghanistan, men kanskje viktigst fremstod bidraget til allierte nasjoner i NATO.

*”Det gir mulighet til å bidra med noe man kan. Bruke det man har lært, til å hjelpe andre, de som har det verre enn oss i Norge.”*

*”... for å støtte Norges NATO samarbeid. Norge er et lite land og Forsvaret er såpass svakt at vi er avhengige av NATO støtte. Vi må bidra til NATO, slik at NATO vil støtte Norge, dersom det blir behov.”*

*”... jeg synes tanken bak det er veldig bra. Rike land med ressurser kan hjelpe andre, å gå inn med et objektivt syn.”*

I kognitive motivasjonsteorier og spesielt innen forventningsteori (ibid.) vises det at drivkrefter kan være hva man forventer som utbytte for en motivert handling. Informantene i denne undersøkelsen trakk frem indre tilfredsstillelse som den viktigste motivasjonsfaktorer. Dette blir også bekreftet ifølge jobbkaraktistika teoriene (ibid.) som viser til egenskapene ved selve jobben som påvirker motivasjonen.

På spørsmål om det var et *personlig ansvar* som lå til grunn for motivasjonen for å reise til Afghanistan, kom det frem variasjon i svarene fra de enkelte informantene. Begge de vernepliktige informantene fremviste stor grad av idealisme:

*”Ja det var en del av hele settingen at jeg hadde lyst til å bidra.”*

*”... jeg kan litt militærfaglig og vet at jeg kan bidra som soldat. Føler det litt som min plikt å bidra.”*

Informant 2 som ansatt i Forsvaret fremviste noe svakere idealistisk forankring med hensyn til å ta *personlig ansvar* som grunn for å reise ut i intops:

*”Egentlig ikke. Det var ikke min drivkraft å redde Afghanistan.”*

På oppfølgingsspørsmål om hvorfor informant 2 var villig til å nedlegge innstats og ofre så mye for intops, ble det forankret i jobbutførelse (materialisme) og ikke i idealistiske motiv:

*”Føler egentlig ikke at man ofrer så mye. Det er jo mye det samme som jobben i Forsvaret, bare på et annet område. Det er jo litt farligere der nede.”*

Dette kan tyde på at vernepliktige har noe sterkere idealistisk motivasjon enn ansatte i Forsvaret for å delta i intops. De vernepliktige fremviste generelt større grad av idealisme i intervjuene. På oppfølgingsspørsmålene om *deres* mål med deltakelse i intops, og hvorfor de var villige til å nedlegge så stor innstats og ofre så mye for intops, kom idealistiske motiver enda klarere frem:

*”Fordi man har det godt. Jeg har lyst å gi noe tilbake.”*

*”Målet var jo å opprette stabiliteten i landet. Man er jo bare en liten brikke i et stort spill, men uten den ene lille brikken er det jo ikke sikkert at puslespillet går opp”*



Denne motivasjonen kan i følge målsettingsteori (ibid.) forklares med arbeidet mot et bestemt mål. Målsettingsteori viser at spesifikke mål og vanskelige mål kan ha stor motivasjonskraft. Videre kan den individuelle mestringsevnen utløse store anstrengelser og offer i måloppnåelsen.

#### Andre undersøkelser:

Ness (2000) fant i sin studie av motivasjonsfaktorer en utvikling som viste en nedgang av idealistiske motiver for utenlandstjeneste. Dette fremkom tydelig i begynnelsen av 90-tallet med kontingentene til Balkan. For yrkesoffiserene viste studien at idealisme som motivasjon nærmest forsvant i alle gradsgruppene. Årsaken til dette kan antas å være at å tjenestegjøre i intops ble en naturlig og forventet del av tjenesten for offiserene.

Isaksen, Jakobsen, Galåen og Johansen (2002) fant i studien av motivasjon for å skrive beredskapskontrakter, et ønske om å kunne velge hvilke misjoner man bør delta i. Dette kan tyde på et idealistisk motiv der man ønsker å velge misjoner man støtter og ønsker å bidra i.

Österberg, Carlstedt & Carlstedt (2005) viser i en studie av svenske vernepliktige soldater at 83 % av de vernepliktige oppgir ”gjøre en innsats for freden” som motiv for å søke internasjonal tjeneste. Dette viser at *idealisme* er en viktig motivasjonsfaktor for svenske vernepliktige ved deltakelse i intops.

#### **4.2.1 Delkonklusjon**

Tidligere undersøkelser har vist en nedgang av *idealisme* som motivasjonsfaktor for å delta i intops. I denne undersøkelsen fremstår idealisme fortsatt som en del av motivasjonsgrunnlaget for å delta i internasjonale operasjoner.

For vernepliktige fremstår idealisme som en viktigere motivasjonsfaktor enn for ansatte i Forsvaret. Dette kan forklares i de ansattes forpliktelse til å delta i intops, der de føler en *plikt* til utenlandstjeneste. Det har i de senere år internt i Forsvaret fremkommet at å tjenestegjøre i intops er en naturlig del av det å være offiser i Forsvaret.

Analysen av data i denne undersøkelsen viser også at informantene fremstod som bevisste og reflekterte i forhold til den risiko som var å finne i misjonsområdet i Afghanistan. Til tross for idealistiske motiv til å delta i intops, viste informantene at de hadde gjennomført en grundig vurdering før deltakelsen.

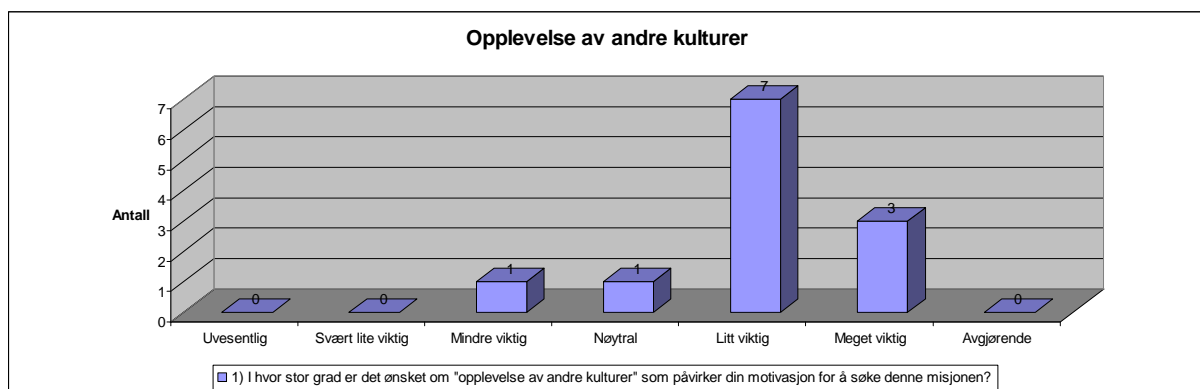
Motivasjonsteoriene understreker viktigheten av *indre* motivasjonskrefter. Indre motivasjonskrefter viser seg som mer og bedre fungerende enn ytre faktorer, og at indre motivasjonsfaktorer er mer stabile over tid.

Idealisme er i denne sammenheng en viktig motivasjonskilde, men kan og skape uforutsigbarhet. Forsvarets personellbehov til intops vil kunne lide dersom alt personell til internasjonale operasjoner må være drevet av idealistiske motiv for å delta.

### 4.3 Opplevelse som motivasjon for å delta i intops

For å måle *opplevelse* som motivasjon for å delta intops, ble det i spørreskjema og i de oppfølgende intervju stilt spørsmål om - *opplevelse av andre kulturer, opplevelse og eventyrlyst, søken etter spenning samt ønsket om å få teste seg.*

#### Opplevelse av andre kulturer som motivasjon for intops



Figur 4.5 Svarfordeling om opplevelse av andre kulturer som motivasjon for deltakelse i intops

De fleste i utvalget rangerte motivet *opplevelse av andre kulturer* som *litt viktig* som motivasjon for å delta i intops. I intervjusamtalene med informantene ble dette bekreftet og redegjort for som en viktig motivasjonsfaktor.

*”... ønsket om å få se Afghanistan med egne øyne, uten filteret i nyhetssendingene, det var en nøkkelfaktor for meg.”*

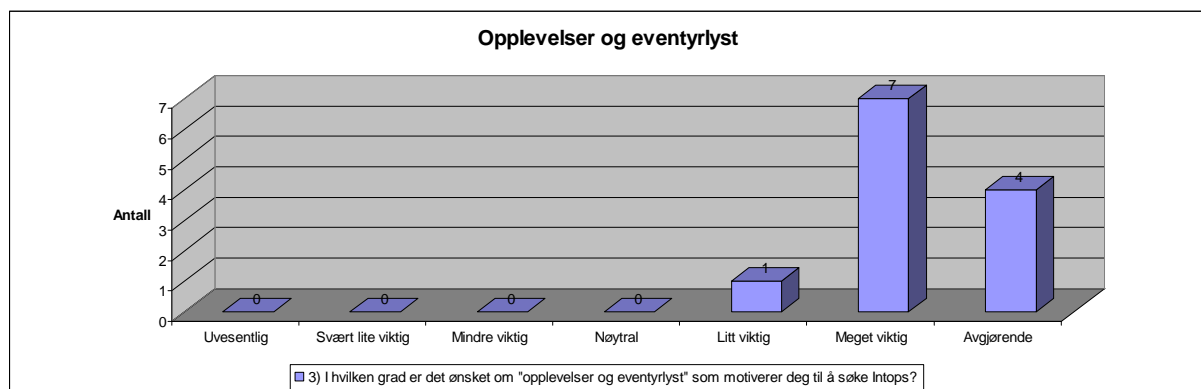
Det kom også frem at samvær og samarbeid med andre nasjoners militære avdelinger i Afghanistan var en meget viktig motivasjonsfaktor innen *opplevelse*. Dette var og basert på at oppdraget i Afghanistan ikke vil medføre utstrakt samarbeid og omgang med den afghanske sivilbefolkning.

”... vi ville ikke møte så mange afghanere.”

” ... å samarbeide med folk som kommer fra andre land.”

Innen motivasjonsteori er det flere teoretiske forklaringer på ønsker og behov for opplevelser. I kognitive motivasjonsteorier (Kaufmann & Kaufmann, 2007) finnes forventningsteori som sier at dersom forventninger om utbyttet (*opplevelsen*) anses som verdifullt, så vil resultatet være verdt strevet. Motivasjon for adferd forklares således ut fra en rasjonell beslutning, der man forventer en *opplevelse* som måloppnåelse og tilfredsstillelse. Ut fra denne forklaring kan opplevelsen av den eksotiske kulturen i Afghanistan betraktes som belønning etter strevet i opplærings- og treningsperioden i Norge. Denne tilnærmingen finner også forklaring innen sosiale motivasjonsteorier, der likeverdsteori (ibid.) viser at utbyttet må stå i positivt forhold til innsatsen – eksempelvis forsakelsen ved å reise ut i intops, der man har et fravær på tre til seks måneder fra sine nærmeste. Einar Thorsruds (ibid.) psykologiske jobb-behov viser også behovet for utfordringer og behovet for å lære noe, som et grunnleggende behov for arbeidstakere.

#### Opplevelser og eventyrlyst som motiv for å delta i intops



Figur 4.6 Svarfordeling om opplevelse og eventyrlyst som motivasjon for intops

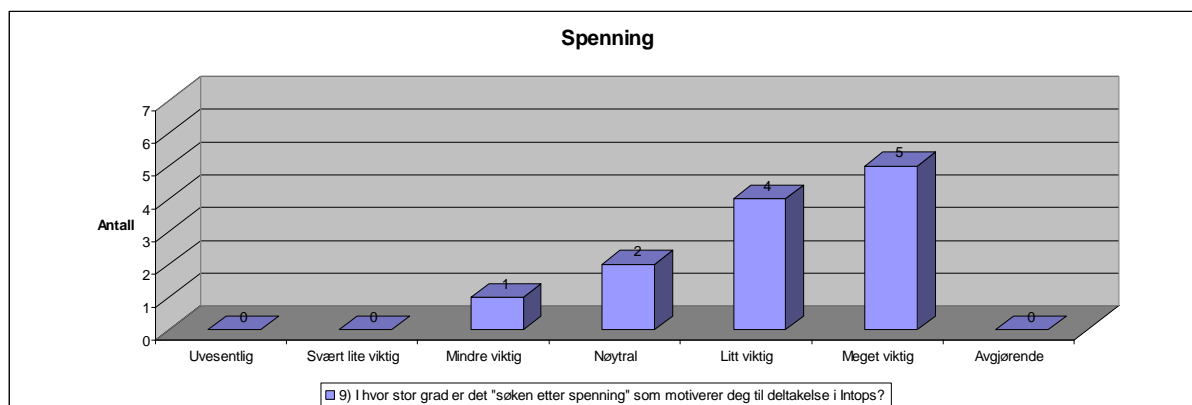
Svarfordelingen fra spørreskjemaet viser at *opplevelser og eventyrlyst* var viktig som motivasjon for å delta i intops. Under de påfølgende intervjuene kom det frem litt mer reserverte og balanserte synspunkt. Noe av dette kan skyldes at innholdet i oppdraget og den rutinepregete tjenesten var blitt mer åpenbar for enkelte informanter på intervjutidspunktet.

*”Oppdraget ville vært utrolig rutinepreget og kjedelig. Så ikke for meg så mye safari og være ute.”*

*”Litt eventyrlysten er jeg ennå.”*

*”... både få erfaringer og å oppleve eventyr.”*

#### Søken etter spenning som motiv for å delta i intops



Figur 4.7 Svarfordeling på spenning som motivasjon for intops

Svarfordelingen om *spenning* som motiv for intops, kan tyde på at spenning var ganske viktig som motivasjonsfaktor. Under intervjuene med informantene ble *spenning* som motivasjonsfaktor trukket frem som en viktig motivasjonsfaktor.

*”Ja det var en del spenning i det og. Men det var ikke en drivende faktor.”*

*”Man ønsker å ha noe å se tilbake på. Noe spennende.”*

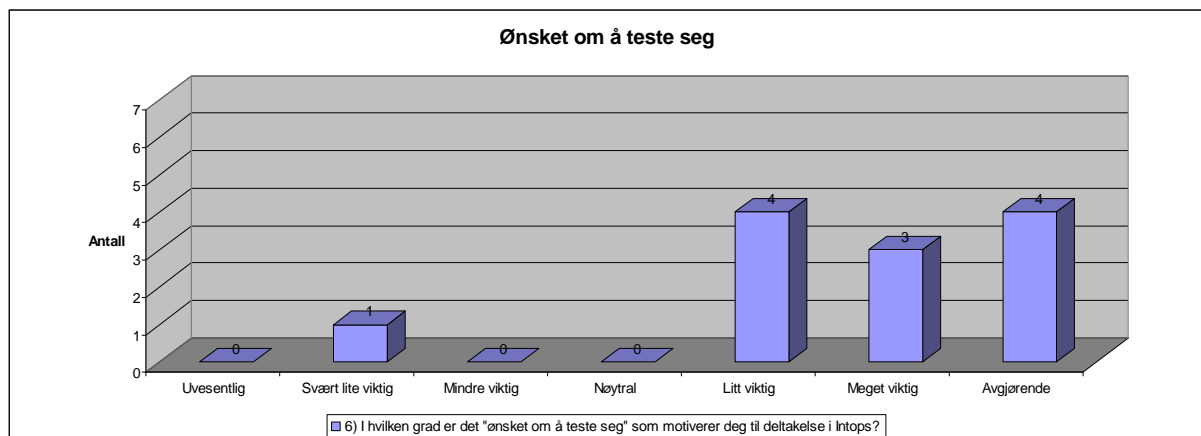
*Opplevelse og eventyrlyst* samt *søken etter spenning* analyseres i sammenheng, da disse vurderes til å ha sammenfallende motivasjonsteoretiske forankring i denne undersøkelsen. Spenning ble betraktet som en motivasjonsfaktor selv om det var reservasjoner å spore blant informantene i forhold til spenningsintensiteten. På spørsmål om informantene ønsket å komme i stridigheter med bruk av våpen, viste svarene at man ønsket det ikke. Man ville imidlertid ikke trekke seg dersom situasjonen oppstod.

*”Hvis det hadde kommet til en situasjon, så hadde jeg ikke nølt dersom våre hadde trengt hjelp. Hadde tenkt gjennom en del situasjoner, så kanskje det var et ønske.”*

*”Nei, egentlig ikke. Jeg håpte å unngå det. Men det er jo de oppdragene vi trener for, så vi var jo forberedt.”*

Innen motivasjonsteorier antas *opplevelser og eventyrlyst* å ligge i ønsket om variasjon, det å få en annerledes jobb med et annet innhold. Opplevelser og eventyrlyst kan og være forankret i et egoistisk motiv inn mot spenning og adrenalin. Innen motivasjonsteorier viser Maslow (ibid.) til selvrealisering, der stimulerende oppgaver med frihet til kreativitet er motiv for personlig vekst. Videre viser Hertzbergs (ibid.) at motivasjonsfaktorer som måloppnåelse, anerkjennelse og personlig vekst er viktige drivkrefter.

### Ønske om å få teste seg som motivasjon for intops



Figur 4.8 Svarfordeling på ønsket om å teste seg som motivasjon for intops

Resultatene fra spørreskjemaet kan tyde på at ønsket om å få testet seg var en viktig motivasjonsfaktor for å søke intops. Under intervju med informantene kom det frem at de fleste rangerte *ønsket om å få teste seg* som en viktig motivasjonsfaktor. Informant nr 4 som hadde tidligere intops tjeneste ga uttrykk for en litt mer balansert vurdering i forhold til ønsket om å få testet seg.

*”Man tror jo at man kjenner seg selv godt. Men det blir jo situasjoner man aldri har vært i, så man vet jo ikke sikkert. Det blir jo en personlig utvikling.”*

Dette kan tyde på at informanten på bakgrunn av tidligere erfaring fra intops, vurderte at vakttjenesten kunne bli ensformig, repetitiv og lite krevende. Men at det og kunne oppstå krevende og utfordrende situasjoner.

Det er flere motivasjonsteorier som kan nyttes til å forklare ønsker og behov om opplevelser, spenning og å bli testet. Samlet sett kan de representere et ønske om personlig vekst.

Hertzberg (ibid.) viser til vekstfaktorer som motivasjonskilde der ønsket om personlig vekst tilfredsstilles ved meningsfylt arbeid, læring, ansvar, problemløsning og måloppnåelse.

Alderfer(ibid.) som viderefører Maslow behovsteori, (ibid.) viser til vekstbehovet som middel til aktelse og selvaktualisering.

Forventningsteori (ibid.) forklarer motivasjon ut i fra et ønske om å bestå jobben/testen.

Jobben som vakt-soldat i Afghanistan gir positive konsekvenser for dem man sikrer ved at disse har økt sikkerhet under sitt opphold i landet. Å bli *testet* under jobbutførelse av vakt- og sikring i Afghanistan kan være en alvorlig sak. I ytterste fall kan dette innebære bruk av skytevåpen. Ved slike ekstreme situasjoner (tester) kan målsettingsteorier forklare motivasjonen i individets subjektive mestringsevne – der høy mestringsevne utløser store anstrengelser. I følge målsettingsteori vil man reagere offensivt og positivt på vanskelige oppgaver.

Kognitiv evalueringsteori (ibid.) forklarer at feedback, å få tilbakemelding på hvor godt man utfører oppgavene, skaper indre drivkraft. På spørsmål om hvilken feedback/tilbakemelding informantene ville sette størst pris på, ble nærmeste kolleger og overordnede trukket frem som de viktigste:

*”Tilbakemeldinger fra mine nærmeste kolleger. Det er dem man gjør jobben sammen med. Det betyr mer å være leder i Afghanistan, enn i Norge. Tilbakemelding fra min nærmeste foresatte betyr også veldig mye.”*

*”Å få gode tilbakemelding fra oppdragsgiverne, de vi skulle sikre, ville være det viktigste. Men og å få gode tilbakemeldinger fra gutta, at de trivdes og hadde mestringsfølelse.”*

*”Å få en anerkjennelse fra de vi skulle sikre. At man gjør en god jobb. At det har en verdi det vi skulle gjøre.”*

I sosiale motivasjonsteorier (ibid.) forklarer likeverdsteori motivasjon ved at man sammenlikner egen innsats mot andres innsats og resultater, gjerne i tidligere episoder. På denne måte kan ønsket om å bli testet faktisk være et ønske om å bli vurdert inn mot tidligere episoder i Afghanistan. Innen jobbkarakteristikamodellen (ibid.) vises det til autonomi – der

egen kontroll og ansvar for egen arbeidssituasjon virker motiverende. Som vaktssoldat i Afghanistan forutsettes det en stor grad av selvstendighet i tjenesten. Dette grunnes blant annet med at situasjonen var uoversiktlig og det ikke vil være rutiner og prosedyrer for å håndtere alle typer situasjoner. Det både kreves og forutsettes derfor at vaktssoldater tar initiativ og er handlekraftige.

#### Andre undersøkelser:

Ness (2000) fant i sin studie av motivasjonsfaktorer en utvikling som viste at opplevelsesmotivet varierte med en topp i andre halvdel av Libanon kontingentene (1986 – 1998). Ness fant at *opplevelse* som motiv var viktigere for personell med lavere militær grad og personer med lavere alder. Han fant videre ut at å tilegne seg militær erfaring og kompetanse ble rangert som nesten like viktig som *opplevelse* for befalingsmenn og offiserer. For personell med lavere militær grad, som menige og korporaler, betydde erfaringstilføring nesten ikke noe.

Meland (2004) fant i sin studie at *opplevelser* betydde noe, men han spådde at dette ville endre seg når man fikk mulighet til å tjenestegjøre i Irak og Afghanistan.

Johansen (2007) viser til undersøkelser der den postmoderne utvikling antar en økning av egoistisk ikke-materialistisk motivasjon, dette omfatter økt fokus på selvrealisering og spenningssøking som motivasjon for å delta i intops.

#### **4.3.1 Delkonklusjon**

I dokumentstudier fremstår *opplevelse* som sterke drivkrefter for å delta i intops. Tidligere forskning har vist en økning av *opplevelse* som motiv for å delta i intops (supra s.48).

I analysen av data ble det i denne undersøkelsen ikke registrert forskjell mellom vernepliktige og ansatte hadde *opplevelse* som motivasjon for å delta i intops. Det ble heller ikke registrert variasjon i *opplevelse* som motivasjonskilde hos informanter med omsorg for barn sammenliknet med informanter uten omsorgsansvar.

Selv om *opplevelse* og eventyrlyst fremstod som en meget viktig motivasjonskilde, var det ikke full fart og fare for enhver pris som var målet med oppholdet i intops. Informantene viste et ønske om begrenset spenning under oppholdet i Afghanistan, samt at de var reflekterte i forhold til alvoret som ventet i tjenesten.

Motivasjonsteoriene understreker også her viktigheten av *indre* motivasjonskrefter. De vurderes til å være bedre og mer stabile enn ytre motivasjonsfaktorer.

I motivasjonsteoriene nyttes selvrealisering og vekstbehov som forklaring på *opplevelse* som motiv for å delta i intops.

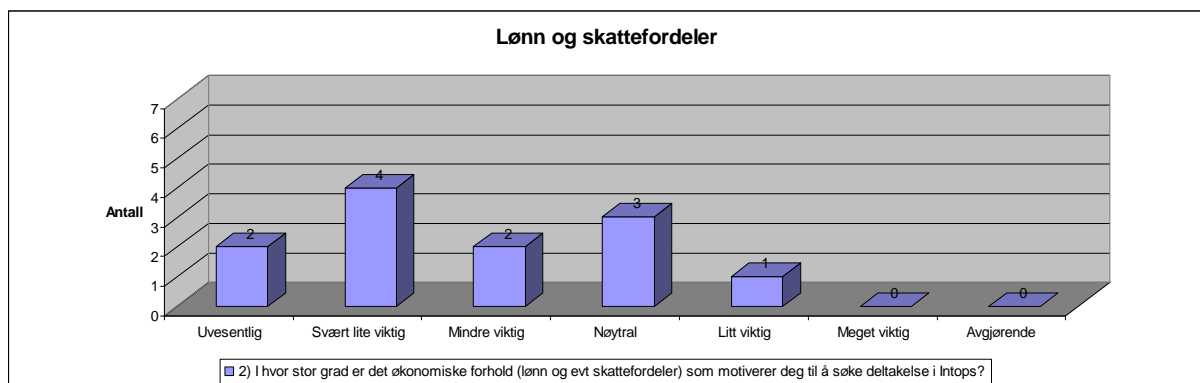
Opplevelse som motivasjonsskaper, vil for Forsvaret være mer stabilt enn idealisme.

Deltakelse i intops har i alle år innehatt en stor grad av *opplevelse*, der misjonsområdene har vært i fjerne og eksotiske strøk.

#### 4.4 Materialistiske motiv for å delta i intops

Til å måle *materialisme* som motivasjonsgrunnlag for å delta i intops, ble det i spørreskjema og i intervjuene stilt spørsmål knyttet til - *lønn, status, karriere, faglige utfordringer og fremtidig kvalifisering.*

##### Økonomiske forhold som motivasjon for intops



Figur 4.9 Svarfordeling på lønn og skattefordeler som motivasjon for intops

Svarfordelingen fra spørreskjema viser at lønn og skattefordeler ikke ble rangert som en viktig motivasjonsfaktor. Dette ble senere bekreftet i intervju med informantene.

*”Det betydde uhyre lite.”*

For informant nr. 3 som hadde daglig omsorg for tre barn, fremstod lønn som viktigere.

*”Det betydde at kona og familien hadde litt mer å rutte med i den perioden. Det er ikke lønna som er viktigst. Det er et plaster på såret, at de hjemme merker at det kommer litt ekstra på kontoen.”*



Denne uttalelsen kan tyde på at informanten ønsket å sikre at familien ikke led som følge av hans fravær. Uttalelsen finner også bekreftelse i undersøkelsen ”Samliv i Forsvaret” (Heen & Halrynjo, 2006) som viste at enslige var adskillig mer positive til utenlandstjeneste enn befal som hadde familie.

Som tidligere nevnt fremviste informant 3 (ansatt i Forsvaret) å ha noe mindre idealistisk motivasjon (se under patriotisme og nasjonalfølelse). Informant 3 bekreftet denne antydningen ved å sette lønn som viktigste ytre motivasjonsfaktor, foran anerkjennelse og status. Under intervjusamtalen ble lønn trukket frem som viktig:

*”... når man først bruker så mye tid, så ønsker man å få noe økonomisk igjen.”*

Dette kan tolkes som at ansatte i Forsvaret er mer materialistisk motivert enn vernepliktige for å tjenestegjøre i intops.

Innen motivasjonsteori viser Hertzberg (Kaufmann & Kaufmann, 2007) at hygienefaktorer som (dårlig) lønn kan skape mistriivsel. Men for mye lønn vil ikke gi nevneverdig større motivasjon - den gyldne middelvei er målet. Alle informantene var kjent med hvilke lønnsbetingelser som lå til grunn for å tjenestegjøre i Afghanistan.

I følge teorien prosedyrerettferdighet (ibid.) er det viktig at den enkelte *opplever* rettferdighet i prosedyrene for lønnsfastsettelse. Dersom den subjektive oppfatningen av prosedyrene for fordeling av lønnen er urettferdig vil jobbmotivasjonen synke.

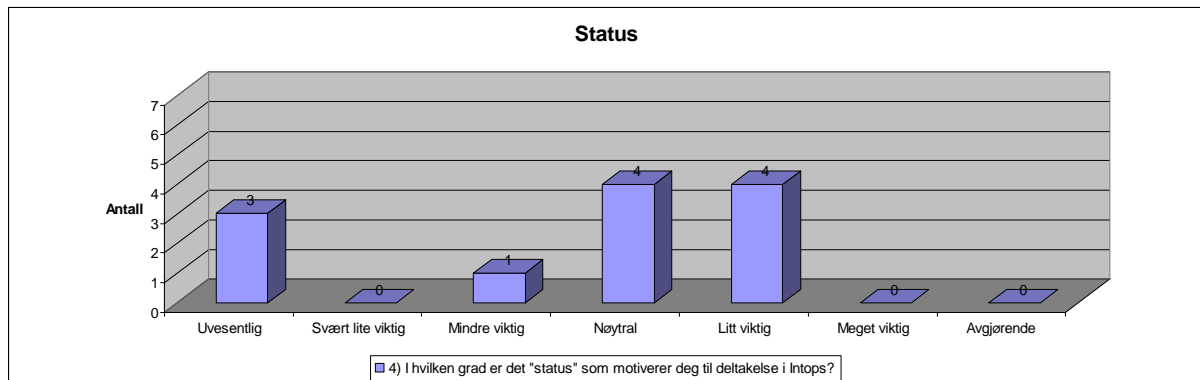
Likeverdst teori (ibid.) forklarer sterke motiverende og demotiverende krefter. Belønning og utbytte vil kunne være viktig i vurdering av innsats og utbytte. Dersom den enkeltes lønnsutbytte ikke oppleves likeverdig, vil det kunne skape demotivering.

Kuvaas (2005) viser at ytre belønninger som lønn kun har en midlertidig effekt på adferd. Økonomiske incentiver er lite egnet til å skape vedvarende endringer i holdninger, verdier eller adferd (ibid.).

Meland (2004) fant i studien av tjenestegjørende personell i Kosovo, at økonomiske motiv ikke var lengst fremme som motivasjonsfaktor for å delta i intops. Dette gjaldt spesielt for yrkesoffiserer som var omfattet av beordringsplikt og kunne risikere å gå ned i samlet inntekt ved et utenlandsopphold. Det var forventet at yrkesoffiserer reiste ut i intops, dersom man skulle være med i ”det nye Forsvaret”.

Ness (2000) fant i sin studie av motivasjonsfaktorer en utvikling som viste at lønn og økonomiske motivasjonsfaktor har variert, men ble viktigere og viktigere som motivasjon mot slutten av perioden (1998 – 2001).

### Status som motivasjon for intops



Figur 4.10 Svarfordeling på status som motivasjon for intops

Skriftlig kommentarer på utfylt spørreskjema ”Du blir jo stolt men ingen hjemme bryr seg noe særlig.”

Svarfordelingen fra spørreskjema viste at status ikke fremstod som en viktig motivasjonsfaktor. Blant informantene som ble intervjuet varierte svarene. For informantene 1 og 2, som begge hadde ansettelsesforhold i Forsvaret, fremstod det som ganske viktig å ha utført intops tjeneste:

*”Personlig spilte det ingen rolle. Men med hensyn til status, så er det greit å få krysset av utenlandstjeneste på CVen for fremtiden..”*

*”Fint å få huka av intopstjenesten. Et pluss for alle offiserer. Men ikke en avgjørende faktor.”*

For informant nr 3, (vernepliktig med barn), fremstod status som en viktig motivasjonsfaktor:

*”Far ringte til meg for første gang på 6 år når han fikk vite at jeg skulle ut i intops. Han var bekymret for meg, men samtidig stolt.”*

*”De som har vært ute, har noe som jeg kunne tenkt meg å oppleve. De har en respekt fra min side. De har vært ute og ofret seg litt for landet. Jeg har lyst på respekten og erfaringen.”*

Innen motivasjonsteori viser Maslow (Kaufmann & Kaufmann, 2007) til behovet for aktelse og respekt. Dette er behov som kjennetegnes ved det ikke er rettet mot å dekke en underskuddstilstand, men derimot et vekstmotiv. Det dreier seg om individets mulighet til personlig vekst, der første trinn i prosessen er i følge Maslow *å være noe*. Ved å få utviklet selvrespekt og å få anerkjennelse fra andre kan man bli til *noe*. Ved å ha utført tjeneste i intops får man status og prestisje, som fører til at man blir akseptert av andre og dermed kan akseptere seg selv.

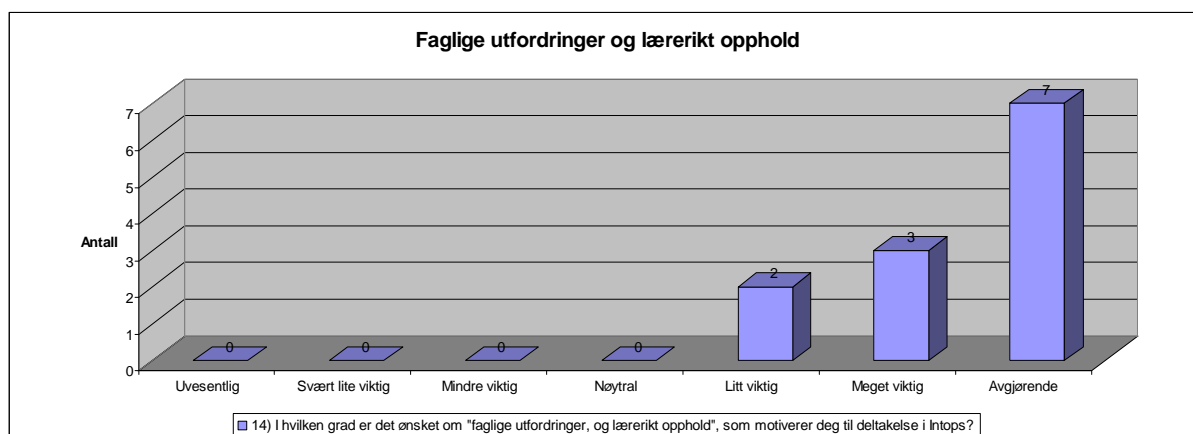
I følge Hertzberg (ibid.) vil vedlikeholdsfaktorer kunne skape mistrivsel hvis de er fraværende. Dersom vedlikeholdsfaktorene er tilstede vil de fjerne mistrivsel, men de kan ikke *skape* trivsel. Vedlikeholdsfaktorer har blant annet fokus på *ytre* motivasjonsfaktorer, der noen viktige vedlikeholdsfaktorer er lønn og status. Dersom tjeneste i intops gir status, vil det kunne bidra til å øke selvtilliten og selvaktelsen, og dermed redusere demotivering for å delta i intops.

Teorien for prosedyrerettferdighet (ibid.) viser viktigheten av den enkeltes opplevelse av rettferdighet i prosedyrene for *status*. Dersom den subjektive oppfatningen av prosedyrene for *status* føles urettferdig vil motivasjonen synke. Status kan i denne sammenheng være rettet både innad i Forsvaret men og i samfunnet for øvrig. Dersom prosedyrer for behandling av personell med utført intops tjeneste føles dårlige eller urettferdige, vil det kunne påvirke motivasjonen for å delta i intops.

Bård Kuvaas (2005) sier at ytre motivasjon påvirker adferden gjennom ytre incentiver, dvs konsekvensene av utført arbeidsoppgave, ikke oppgaven i seg selv. Ytre incentiver kan være å få belønning, som penger og frynsegoder, men også som immaterielle goder som anerkjennelse og sosial status.

Det fremkommer i undersøkelsen ”Samliv i Forsvaret” (Heen & Halrynjo, 2006) at så mange som 68 % sa seg helt eller delvis enig i at deltakelse i intops ga status.

## Faglige utfordringer og lærerikt opphold som motivasjon for intops



Figur 4.12 Svarfordeling på faglige utfordringer og lærerikt opphold som motivasjon for intops

Svarfordelingen fra spørreskjemaet viser at *faglige utfordringer og lærerikt opphold* fremstår som en viktig motivasjonsfaktor for å delta i intops. I intervjuene ble dette også bekreftet av alle informantene og det var lite forskjell å spore, uavhengig av bakgrunn og status.

### Motivasjonsteori:

Flere motivasjonsteorier omfatter ønsker og behov for faglige utfordringer. Både Maslow og Alderfer (Kaufmann & Kaufmann, 2007) viser til vekstbehov og behov for selvrealisering for å forklare motivasjon for faglige utfordringer og lærerikt opphold i Afghanistan.

Prestasjonsmotivasjon (ibid.) viser at motivert personell blir tiltrukket av situasjoner der man har et personlig ansvar for å løse et problem.

I kognitive motivasjonsteorier (ibid.) forklarer forventningsteori hvordan motivasjon skapes av forventningene om utbyttet man får av jobben. Utbyttet kan være i form av både indre og ytre belønning. Dette vil være subjektive forventninger, som er basert på instrumentelle overveielser og valensvurderinger – der den enkeltes utbytte verdivurderes. Inn mot *faglige utfordringer og lærerikt opphold*, vil dette tolkes individuelt. For ansatte i Forsvaret vil det kunne rettes mot militærfaglig utvikling og karrieremessig uttelling. For vernepliktige vil dette kunne rettes mot personlig vekst. Dette ble bekreftet i intervjuene, der spørsmål om hvilken belønning (utbytte) den enkelte så for seg. Informantene som var ansatte i Forsvaret, trakk frem følgende belønning (utbytte) som motivasjon for å delta i intops:

*”Erfaring og kunnskap. Det økonomiske er jo også viktig, men det er nok med nye erfaringer og kunnskap.”*

*”Å ha gjort noe, ikke bare trent.”*

Informant nr. 3 (vernepliktig), vektla personlig vekst som forventet utbytte og belønning:

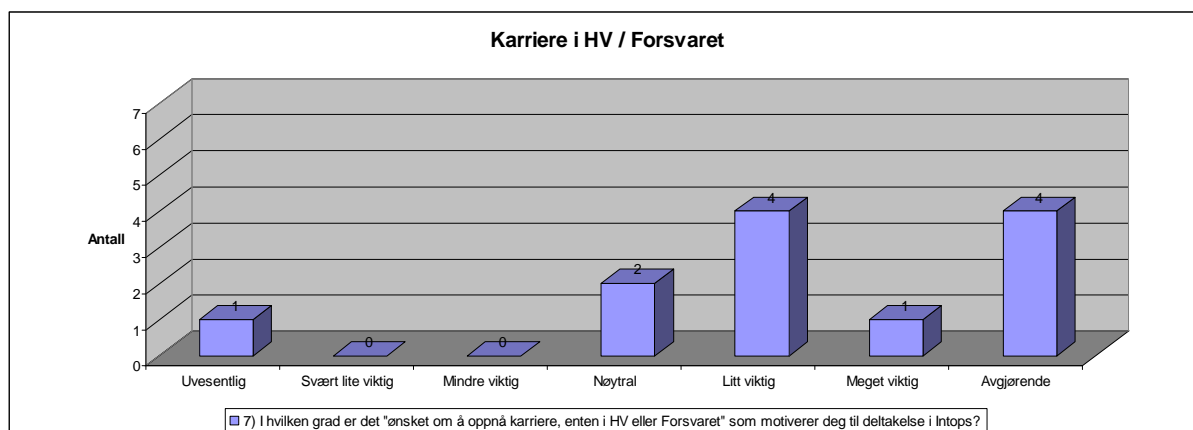
*”At man kan sette seg inn i andres situasjon. Man får jo og en ganske stor stolthetsfølelse Har alltid sett opp til Hjemmestyrkene under krigen. Har lest mye og sett mye film om disse.”*

Informant nr. 4 trakk frem kameratskap og samhold som forventet utbytte og belønning:

*”Jeg har opplevd kameratskapet man får med de der ute, det har jeg satt veldig stor pris på.”*

Målsettingsteori (ibid.) forklarer målforpliktelse og individets subjektive mestringsevne som en viktig motivasjonskraft. Dersom det individuelle mål fremstår som attraktivt og oppnåelig vil det kunne mobilisere motivasjonskraft. Einar Thorsrud (ibid.) viser til behovet for å lære og å fortsette læringsprosessen som drivkraft inn mot jobbprestasjon. Læringen kan være rettet mot både faglig og personlig utvikling.

#### Karriere i HV / Forsvaret som motivasjon for å delta i intops



Figur 4.11 Svarfordeling på karriere i HV / Forsvaret som motivasjon for intops

Svarene fra spørreskjema viser en positiv vektning av karriere i HV / Forsvaret som motivasjonsfaktor for å delta i intops. I intervjuene varierte svarene mye. Informanter med tilsetningsforhold i Forsvaret vektla karriere i større grad enn informantene med

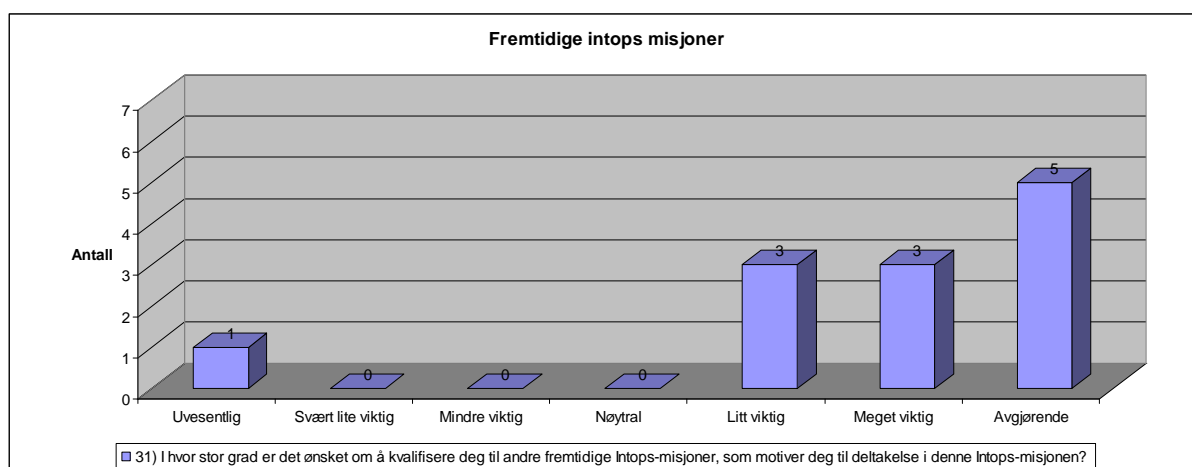
vernepliktsforhold til Forsvaret. De vernepliktige vektla militær karriere på stilling og grad i mobiliseringsstilling i HV.

*”Hadde inntrykk av at det ville hjelpe på.”*

*”... å utvikle meg personlig og som offiser.”*

*”Man får jo en kompetanse etter et slikt oppdrag. Hvis det hadde blitt kjekt, ville jeg ha reist ut mer, tror jeg. Kunne jo og blitt brukt som instruktør.”*

#### Å kvalifisere seg til fremtidige intops misjoner som motivasjon



Figur 4.13 Svarfordeling om kvalifisering til fremtidige intops misjoner som motivasjon

Svarfordelingen fra spørreskjema viser at kvalifisering til fremtidige intops misjoner var en viktig motivasjonsfaktor for de fleste i utvalget. I intervjuene fremkom det at flere av informantene var positivt innstilt til å tjenestegjøre i flere kontingenter i fremtiden.

*”Jeg ønsket å få en smak på intops, se hva det var. Og om jeg dugde til det.”*

*”Ja. Få erfaringer, slik at man ble bedre rustet, hvis man fikk muligheten en gang til.”*

Informant nr. 2 (ansatt i Forsvaret) bekreftet tidligere antydninger om materialistisk motivasjon:

*”Få erfaringen og opplevelsen. I tillegg når man har vært ute, kan man bli kvalifisert til andre oppdrag, både i Norge og i utlandet.”*

Analyse av motivene *karriere i Forsvaret / HV og kvalifisering til fremtidige intops misjoner* analyseres i sammenheng, da disse vurderes i denne undersøkelsen til sammenfallende motivasjonsteoretiske forankring.

Ønsket om karriere og fremtidig kvalifisering kan forklares med behov for selvrealisering i form av jobb- og karriereutvikling i følge Maslow og Alderfer (ibid.). Hertzbergs vekstfaktorer (ibid.) omfatter forfremmelse, som sier at motivasjon skapes dersom utført arbeid kan gi avansement eller fremtidig kvalifisering. Likeverdsteori som omtaler sammenlikningen når man vurderer egen mot andres utbytte i forhold til karrieremessig uttelling. Einar Thorsrud omtaler også ønskerverdige tilstander og karriereutvikling, for å forklare motivasjon for karriereutvikling.

Teorien for prosedyrerettferdighet (ibid.) forklarer viktigheten av den enkeltes opplevelse av rettferdighet i prosedyrene for *karriere og kvalifisering til fremtidige intops misjoner*. Dersom prosedyrene for karriere og utvikling oppleves urettferdige vil motivasjonen synke. Karriere og utvikling kan i denne sammenheng være rettet innad i Forsvaret men og mot karriere i sivil arbeidsliv. Dersom prosedyrene for karriere og utvikling av intops personell føles lite gunstige eller urettferdige, vil det redusere motivasjon for å delta i intops.

#### Tidligere / andre undersøkelser:

Meland (2004) mente å spore en utvikling av motivasjonsfaktorene for personell som søkte seg til Kosovo til å gå mot at den militære utfordringen betydde enda mer.

Ness (2000) fant i studien av motivasjonsfaktorer en utvikling som viste at motivasjon for og ønsket om militær erfaring og kompetanseheving steg i løpet av perioden. Han fant at å tilegne seg militær erfaring og kompetanse, var nesten like viktig som opplevelse for befalingsmenn og offiserer, mens erfaringstilføring knapt betydde noe for menige og korporaler.

Gylland, Norgarde og Aspnes (2003) studerte motivasjon for å delta i intops blant yngre soldater og befal (under 25 år). De fant at lønn ikke var avgjørende som enkelt motivasjonsfaktor. Men at lønn i kombinasjon med erfaring og økte karrieremuligheter var avgjørende som motivasjon for å delta i intops. De fleste av respondentene var ugifte og uten barn.

Blix (2007) fremla en studie av forventninger og opplevelser ved tjenestegjøring i Afghanistan. Han vist at før avreise var det idealisme og selvrealisering som var viktigste motivasjonskilde. Men etter hver ble det selvrealiseringsbehovet som veide tyngre enn å gjøre en jobb for menneskene i Afghanistan.

Dragsnes (2006) studerte motivasjon blant jagerflygere for å delta i krigshandlinger. Han fant at erfaringer fra kamphandlinger var en nødvendighet for toppledere i Luftforsvaret å ha. Dette kan tolkes inn mot erfaringer i intops anses som en nødvendighet for å gjøre karriere i dagens forsvar.

#### **4.4.1 Delkonklusjon**

Dokumentstudier av tidligere forskning har vist en økning av i *materialisme* som motivasjonsgrunnlag for å delta i internasjonale operasjoner. Analysen av data i denne undersøkelsen viser *materialisme* som en viktig motivasjonsfaktor for å delta i intops. Data i denne undersøkelsen viser også en forskjell mellom vernepliktiges og ansattes forhold til *materialisme* som motivasjonsfaktor.

Generelt fremstår ikke lønn som en avgjørende motivasjonsfaktor i denne undersøkelsen. For vernepliktige med omsorgsansvar var *nok lønn* viktig, slik at fraværet som intops tjenesten medfører kan legitimeres overfor egen familie. Forsvarsansatte viste et *generelt* ønske om mer lønn når man skulle delta i intops.

For forsvarsansatte fremstod *karriere* som viktigste motiv innen materialistiske motiv. De ansatte viste til viktigheten av å få avtjent intopstjenesten som er en del av det forventete tjenestemønster i Forsvaret. Vernepliktige var i mindre grad opptatt av å få karrieremessig uttelling i Forsvaret, men de ønsket en rettferdig behandling ved mobiliseringsstilling og eventuelt opprykk i grad.

Som mest fremtredende motivasjonsgrunnlag innen materialisme, fremstod *faglige utfordringer og lærerikt opphold*. Innen motivasjonsteori ble dette forklart i ønsket om selvrealisering og vekstbehov. Motivasjonsteoriene viste også at *nok lønn* er viktig og at *for lite lønn* kan skape mistriivsel. Videre viste teoriene viktigheten av *opplevelse av rettferdighet* inn mot karriere og status.

Materialisme som motivasjonsfaktor, vil for Forsvaret kunne være et stabilt motivasjonsgrunnlag inn mot rekruttering til intops. Med forutsigbarhet og rettferdighet i lønn samt karrieremessig uttelling, vil materialisme kunne være et stabilt rekrutteringsvirkemiddel til intops.



## 4.5 Oppsummering

Gjennomgang av analysen har vist nytten av å sammenlikne tidligere undersøkelser mot nye studier. Tidligere forskning har vist en nedgang i idealisme som motivasjonsfaktor for å delta i internasjonale operasjoner (intops). Funn i denne undersøkelsen viser at idealisme fortsatt er et motiv for å delta i intops, spesielt gjelder dette for vernepliktig personell. Idealisme som motivasjon for å delta i intops, er for den enkelte ikke bare rettet mot å hjelpe befolkningen i Afghanistan, men fremstår og til å være et idealistisk motiv til Forsvaret. Opplevelse som motiv for å søke intops fremstår som et viktig motiv for både vernepliktige og ansatte i Forsvaret. Samlet sett fremstår *indre belønninger* viktigere enn ytre belønninger for å delta i intops.

Alle motivasjonsteoriene i syntesemodellen ble nyttet i analysen. De fremstår alle som relevante for å kunne forstå og forklare motivasjon for å delta i intops. Selv ”gamle” teorier som Maslow viste sin stadige aktualitet både inn mot selvrealisering og mot materialistiske motiv. Jobbkarakteristika teorier fremstod i en særstilling med en meget god forklaringskraft av problemstillingen *hva skaper motivasjon for å delta i intops*. Nyten av hygiene faktorer som *nok lønn* og *gode nok arbeidsbetingelser* for å unngå demotivering, ble demonstrert. Sågar som alle vekstfaktorene ble benyttet i analysen, og viste dermed stor forklaringskraft. Etter gjennomført analyse av innsamlede data, gjenstår avslutning og konklusjoner. I neste kapittel avsluttes studien og konklusjoner inn mot forskningsspørsmålene trekkes.

## 5 Konklusjon

I dette kapittel oppsummeres de funn som fremkommer av undersøkelsen. Konklusjonene er trukket på bakgrunn av innsamlet data som er analysert mot teori og tidligere undersøkelser. Det vises også til tema og problemstillinger som *ikke* er omfattet i denne undersøkelsen. Disse kan betraktes som forslag for videre undersøkelser og ny forskning. Det søkes også å fremlegge en refleksjon og egenevaluering av undersøkelsen.

Denne undersøkelsen har studert hva som skaper motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner (intops). Det har vært en kvalitativ undersøkelse med målsetting om å belyse individuelle motiv for internasjonal tjeneste i Forsvaret. Problemstillingen *hva skaper motivasjon for å delta i intops* ble utledet til tre forskningsspørsmål, som startet med:

***Er motivasjon for å delta i internasjonale operasjoner drevet av idealisme, materialisme eller et ønske om opplevelser?***

Analysen av data i denne undersøkelsen viser at *et* motiv *ikke* utelukker et annet.

Informantene fremviste en sammensatt motivasjon, som innehadde mer enn *èn* motivasjonskategori. Dette betyr at motivasjonskategoriene for å delta i intops viser seg *ikke* å være gjensidig ekskluderende. Det er ikke *vanntette skott* mellom motivasjonskategoriene i ønsket om å delta i intops. Analysen viser at *alle* informantene har *både* idealisme, opplevelse og materialisme som motiv for å delta i intops. Informantene ytret ønske om å få belyst og vektlagt mer enn *èn* motivasjonskategori som motiv for å delta i intops.

Tidligere undersøkelser viser en nedgang av idealisme som motivasjonsfaktor for å delta i intops (Ness, 2000 og Meland, 2004). Nedgangen er til fordel for opplevelse og materialisme. I tillegg peker nyere forskning mot profesjonalisme som nytt og ønsket motiv både for å tjenestegjøre i Forsvaret og som motiv for deltakelse i internasjonale operasjoner (Johansen, 2007).

Denne undersøkelsen konkluderer med at *idealisme* fortsatt er et relevant og viktig motiv for søkere til internasjonal tjeneste. Det er av interesse å se at motivet *idealisme* ikke nødvendigvis rettes mot å gjøre en innsats i misjonsområdet, men at idealismen i like stor grad er rettet mot Forsvaret og NATO.

Forskningsspørsmål 2 spurte:

***Har forsvarsansatte og vernepliktig personell forskjellig motivasjonsgrunnlag for å delta i internasjonale operasjoner?***

Denne undersøkelsen finner en forskjell i motivasjonsgrunnlagene mellom forsvarsansatte og vernepliktig personell. Forsvarsansatte fremviser i denne undersøkelsen *materialisme* og *opplevelse* som viktigste motiv for deltakelse i intops. *Materialisme* som omfatter karriereuttelling, status og økonomisk utbytte, fremstår som viktigste motiv for forsvarsansatte til å delta i intops. *Opplevelse* fremmes også som et viktig motiv men fremstår noe svakere enn *materialisme* hos forsvarsansatte. *Opplevelse* som motivasjon er rettet både mot hendelser og spennende situasjoner i tjenesten, men og samvær og samarbeid med andre lands styrker i misjonsområdet.

Hos vernepliktig personell kommer *idealisme* og *opplevelse* frem som de viktigste motiv for deltakelse i internasjonale operasjoner. *Materialisme* som motiv for å delta i intops, er lite vektlagt av denne personellkategorien. Skillet mellom forsvarsansattes og vernepliktigs motivasjon, er mest tydelig ved at *idealisme* vektlegges som et meget viktig motiv for de vernepliktige. Idealismen er knyttet både til Forsvaret og NATO, men og til selve misjonen i utlandet. Opplevelsesmotivet for vernepliktige er rettet både mot *opplevelse* av eksotiske steder og mot en spennende tjeneste i samvær og samarbeid med militære avdelinger fra andre land. Generelt fremstår opplevelsesmotivet for å delta i intops, som sammenfallende for både vernepliktige og forsvarsansatte.

Forskningsspørsmål 3 var:

***Påvirker omsorgsansvar for barn motivasjonsgrunnlaget for å delta internasjonale operasjoner?***

Tidligere undersøkelser viser at deltakelse i intops tjeneste er belastende på forsvarsfamilier (Heen & Halrynjo, 2006). Dette tilsier at det er lettere for enslige å delta i intops (ibid.). Deltakelse i intops medfører lengre fravær fra familie og barn. I denne undersøkelsen er det registrert noe høyere terskel for informanter med barn, til å delta i intops. Informantene med barn hadde involvert familie/samboer/partner for å få aksept til å delta i intops. Dette ble gjort for å få tilslutning for fraværet som tjenesten medfører. For øvrig viser data i denne

undersøkelsen ikke andre forskjeller i motivasjonsgrunnlaget for personer med omsorgsansvar for barn, sammenliknet med personer uten barn.

### Dokumentstudier og resultat fra andre undersøkelser

Resultatene fra denne undersøkelsen viser at utviklingen som både Ness (2000) og Meland (2004) forutså, til en viss grad stemmer. Ness (2000) viste til en utvikling i retning av *materialisme* som mest dominerende motivasjonsfaktor og det samme gjorde Meland (2004). Dette stemmer overens med funn i denne undersøkelsen. Men det gjelder i hovedsak kun for forsvarsansatte. For vernepliktig personell viser denne undersøkelsen at *idealisme* er fortsatt et viktig motiv for å delta i intops. Idealismen som de vernepliktige viser, omfatter både misjonen men inkluderer også Forsvaret og NATO.

Dokumentstudier viser at intopstjeneste er risikofylt. Det legges frem statistikk som viser både drepte og skadde som følge av tjenesten (Web 2). I tillegg vises det en økende fare for selvmord og samlivsbrudd som resultat av tjenestegjøring i intops (Thoresen, 2006).

Det er i denne undersøkelsen ikke fokusert på hvordan kunnskap til risiko og skadeomfang i tjenesten spiller inn på motivasjon for å delta i intops. Kjennskap til risiko og fare kan ha forskjellig utslag i de forskjellige motivasjonskategoriene, noe som kan være av interesse for fremtidige studier.

### Idealisme som motivasjon for å delta i intops

Som rekrutteringsgrunnlag kan *idealisme* som motivasjonsfaktor for å delta i intops være upålitelig for Forsvaret. Dersom alle som skal delta i intops er (eller må være) drevet av idealisme, kan både oppslutning og rekruttering til intops bli en ustabil affære. Idealisme kan i så henseende påvirkes av trender og svingninger innen politikk og i opinionen. Dette kan medføre problemer for Forsvaret ved rekruttering av personell til misjoner som har lav oppslutning. Forsvaret er avhengig av forutsigbarhet og jevn tilgang på kvalifisert personell til intops.

*Idealisme* som motiv for deltakelse i intops kan og påvirke den enkeltes tjenesteutførelse.

Dette kan komme til uttrykk ved at man fordelsbehandler den parten man har mest sympati for i misjonsområdet.

### Opplevelse som motivasjon for å delta i intops

*Opplevelse* som motivasjon for å delta i intops har i flere forskningsstudier blitt dokumentert som et viktig motiv (Ness, 2000., Johannesen, 2007., Johansen 2007. og Skjæveland, 2007).

Det samme bekreftes i denne undersøkelsen. *Opplevelse* er rangert som et meget viktig motiv for deltakelse i intops av både vernepliktige og forsvarsansatte. *Opplevelse* som motiv for å delta i intops tolkes inn mot både selvrealisering og mot en *egoistisk utvikling* (Johansen, 2007). For Forsvaret kunne det vært av interesse å se hvilke personprofiler som blir mest motivert av *opplevelser*. Det kunne også være av interesse å studere om motivasjonskategoriene representerer forskjellige mennesketyper, og om dette påvirker tjenesteutførelsen.

#### Materialisme som motivasjon for å delta i intops

*Materialisme* som motiv for å delta i intops omfatter i denne undersøkelsen både lønn, karriere og faglig utvikling. Materialisme som motiv for å delta i intops kan i motsetning til idealisme og opplevelse være et sikkert og stabilt rekrutteringsmotiv. Denne undersøkelsen viser at forsvarsansatte føler en *plikt* til å tjenestegjøre i intops. Personell som hovedsakelig motiveres av lønn, karriere og faglig utvikling, kan være lettere og mer stabile å forholde seg til ved rekruttering til intops. På den annen side viser Kuvaas (2004) at *indre* motivasjonskrefter har mer stabile og langvarige effekt på motivasjon. For fremtidige undersøkelser kan det være av interesse å studere og sammenlikne *materialisme* og *profesjonalisme* (Johansen, 2007) som motiv for deltakelse i intops.

#### Generalisering

Denne undersøkelsen omfatter en kvalitativ studie av en gruppe på tolv personer og intervju av fire informanter. Kontekstuellt var de i en opptreningsfase for deretter å reise til Afghanistan. Det bør vurderes før generaliseringer trekkes ut av denne sammenheng, selv om funn i denne undersøkelsen har vist overensstemmelse med andre relevante undersøkelser.

#### Teoretisk grunnlag

Motivasjonsteoriene i syntesemodellen (Kaufmann & Kaufmann, 2007) ga et godt grunnlag for teoretisk analyse av innsamlet data. De forskjellige teoriene er gunstige for å kunne gjennomføre differensiert forklaring og forståelse av den enkeltes motivasjon for intops. Spesielt viser Hertzbergs teori (ibid.) seg som meget gunstig for analyse av innsamlede data. Hertzbergs hygienefaktorer og vekstfaktorer (ibid.) er svært anvendelige for å forstå og forklare informantenes uttalelser om motivasjon for deltakelse i intops.

### Metodisk refleksjon

Metodisk fremstår undersøkelsen i etterpåklokskapens lys til å ha gode valg og tålig bra gjennomføring, etter egen vurdering. Det er mulig alle informantene burde ha vært studert med dybdeintervju. Det er ikke sikkert at det hadde resultert i bedre og mer nyanserte data, men det hadde medført en større mengde med data. Dette kunne ha gjort håndteringen av datamaterialet mer vanskelig og uhåndterlig.

Normalt blir spørreskjema assosiert med kvantitative metoder. Bruken av spørreskjema ble i denne undersøkelsen vurdert som gunstig for å kunne sortere og velge ut informanter til intervju.

### Avslutning

Denne undersøkelsen fokuserer på motivasjonsgrunnlag for å søke internasjonal tjeneste. Det fokuseres ikke på hva slags personell den respektive motivasjonskategori representerer. Det vektlegges heller ikke om motivasjonskategoriene representerer forskjellig utøvelse av tjenesten i intops. Vil sivilbefolkningen eller Norges samarbeidspartnerne i NATO merke forskjell i utførelsen av tjeneste i Afghanistan, om soldatene og offiserene er drevet av idealisme, opplevelse eller av materialisme? Dette er spennende spørsmål som kan være interessante for kommende forskere.

Internasjonale operasjoner er et interessant, viktig og omstridt emne. Det bør derfor være av stor interesse å fortsette kunnskapsutviklingen innen emnet, både på individnivå, på organisasjonsnivå, samt på politisk og strategisk nivå.

## 6 Kildeliste

Bergens Tidende. Artikler om Forsvaret og intops. 19. juni 2008 og 27. mai 2009 (supra s.10).

Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas. 2006. *Den samfunnsskapt virkelighet*. Fagbokforlaget, Oslo.

Blaikie, Norman. 2000. *Designing sosial research*. Malden: Polity Press, Blackwell Publishing Ltd. UK.

Blix, Tom Christian. 2007. *Skivebom eller innertier? Forventninger og opplevelser ifm tjeneste i Afghanistan*. Masteroppgave. Universitetet i Oslo

Busch, Tor & Vanebo, Jan Ole 1995. *Organisasjon, ledelse og motivasjon*. Tano, Oslo.

Bøifot, Erik. 2007. *Det norske militære engasjementet i Afghanistan - idealisme eller egeninteresse?* Masteroppgave, Forsvarets stabsskole, Oslo.

Dragsnes, Jens Gunnar. 2006 *Motivasjon for krig i kampflymiljøet: et sosialt perspektiv*. Hovedoppgave Luftkrigsskolen, Trondheim.

Eriksson, Magnus 2000 - *Är det möjligt att utveckla en relevant militär professionsidentitet i Norge?* Pacem. 2000. nr 7, Oslo.

Forsvarsdepartementet. 2009. *Fakta om Forsvaret 2009. NATO 1949 – 2009*. Aktietrykkeriet. Fetsund.

Grønmo, Sigmund. 2004. *Samfunnsvitenskaplig metoder*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke. Bergen.

Gylland, Lars Erik, Nordgarden, Finn Egil, Aspnes, Frank Åge. 2003. *Motivasjon for internasjonale operasjoner*. Fordypningsoppgave i lederskap, Luftkrigsskolen, Trondheim.

Heen, Hanne og Halrynjo, Sigtona. *Samliv i Forsvaret. En kvantitativ studie av forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier*. Arbeidsforskningsinstituttet, rapport 5/2006). Oslo.

Hellevik, Ottar. 2002. *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. 7. utgave 2. opplag (2003). Universitetsforlaget. Oslo.

Henriksen, Roy E og Skjevvald, Joar. 1995. *Håndbok i lederskap for Luftforsvaret*. A/S O. Fr. Arnesen. Oslo.

Holme, Idar Magne og Solvang, Bernt Krohn. 1996, Tano. *Metodevalg og metodebruk*.

Holter, Harriet. 1996 Fra kvalitative metoder til kvalitativ samfunnsforskning. Holter, Harriet. & Kalleberg, Ragnvald. (Red), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. (s. 9-25). Universitetsforlaget. Oslo.

Isaksen, Eirik Innerby, Odd Gunnar Jakobsen, Bård Erlend Galåen, Evind Johansen. 1990. *Motivasjon for utenlandstjeneste*. Fordypningsoppgave, Luftkrigsskolen, Trondheim

Jacobsen, Dag Ingvar. 2005. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2. utgave. Høyskoleforlaget. Kristiansand.

Johansen, Rino Bandlitz. 2007. *Fra idealisme og plikt til rettigheter og leiesoldat*. Masteroppgave, Forsvarets stabsskole, Oslo.

Kaufmann, Astrid. & Kaufmann, Geir. 2007. *Psykologi i organisasjon og ledelse*.. Fagbokforlaget. 3. utgave. Bergen-Sandviken

Kuvaas, Bård. 2005. *Når dårlige ledelsesteorier resulterer i dyr og dårlig ledelse*. Magma. Tidsskrift for økonomi og ledelse, nr. 3/2005.

Forsvarets Forskningsinstitutt rapport 2007/00679: *Norsk deltakelse i internasjonale militære operasjoner – med hvem, med hva og hvorfor?* Forsvarets Forskningsinstitutt. Oslo.

Mæland, Bård. 2004. *Skadeskutt idealisme – Norsk offiseremoral i Kosovo*. Bergen. Eide Forlag.



Ness, Martin Hjelmervik. 2000. *Internasjonale fredsoperasjoner – deltakerne, utfordringene, forsvaret. Rapport nr.5: Interesser og motiv for fredstjeneste*. Forsvarets kompetansesenter for internasjonal virksomhet. Sessvoll.

Repstad, Pål. 2004. *Mellom nærhet og distanse*. Universitetsforlaget, Oslo.

Rua, Håkon. 2006. *Frivillighet til et risikofylt oppdrag*, Hovedoppgave Luftkrigsskolen, Trondheim.

Skjæveland, Wenche Litsheim. 2008. *Alkoholbruk i et HMS perspektiv – Forsvarets internasjonale operasjoner*. Masteroppgave Universitetet i Stavanger.

Solberg, Anne. 1996. Erfaringer fra feltarbeid. I: Holter, Harriet og Kalleberg, Ragnvald (red). *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Universitetsforlagets Metodebibliotek. Oslo.

Strømmen, Wegger & Leraand, Dag. 2005. *I kamp for fred*. Gazette bok AS. Oslo.

Thoresen, Siri. 2006. *Suicide in peacekeepers. A study of risk factors for suicide in Norwegian veterans of international operations*. Universitetet i Oslo.

Torgersen, Glenn-Egil. 2001. *Referer riktig. Håndbok i formelle presentasjonskrav til rapporter og vitenskaplige avhandlinger*. Læringsforlaget. Stjørdal.

Web 1. Forsidebildet er hentet fra rekrutteringskampanje. <http://www.mil.no/intops> Benyttet kilde 06.04.2008.

Web 2. Norsk Veterannettverk. *Antall falne i internasjonal tjeneste*. <http://www.norvetnet.no/dok/inc/moduler/falne.asp?alle=1&detaljer=33> Benyttet kilde 08.06.2009.

Österberg, Johan., Carlstedt, Leif og Berit Carlstedt. 2005. *Värnpliktingas villighet att söka internationell tjänst*. Försvarshögskolan, Stockholm.

Aase, Tor Halfdan, & Fossåskaret, Eirik. 2007. *Skapte virkeligheter: Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Universitetsforlaget AS. Oslo.

**Offentlige dokumenter:**

*Lov nr 66 om yrkesbefal m.m. i Forsvaret (Yrkesbefalsloven).* Forsvarsdepartementet, 10. juni 1977, § 3.

*Lov om Personell i Forsvaret.* Forsvarsdepartementet, dtg 2004, Høringsutkast, kap 3 § 12

*Lov nr 29 om verneplikt (Vernepliktsloven).* Forsvarsdepartementet, 17. juli 1953, § 2

St.meld. nr 38 (1998-99): *Tilpasning av Forsvaret til deltagelse i internasjonale operasjoner.*  
Forsvarsdepartementet

St.prp. nr 42 (2003-2004): *Den videre modernisering av Forsvaret 2005-2008.*  
Forsvarsdepartementet.

St.prp. nr. 48 (2007-2008): *Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier.*  
Forsvarsdepartementet.

St.prp. nr 45 (2000-2001): *Omleggingen av Forsvaret 2002-2005.* Forsvarsdepartementet

## 7 Vedlegg A - Spørreskjema

### Spørreskjema - HV i Intops

Navn (etternavn, fornavn):

Informasjon fra denne studien skal brukes i en masteroppgave om motivasjon for deltakelse i internasjonale operasjoner. Alle respondenter vil bli anonymisert og beskyttet.

**Generelt om utfylling av skjema** - svarene gis i en skala fra 1 til 7, der 1 angir "ikke i det hele tatt", 4 angir "nøytral" og 7 angir "svært mye". Sett kryss i den ruten som best angir ditt svar.

1) I hvor stor grad er det ønsket om "opplevelse av andre kulturer" som påvirker din motivasjon for å søke denne misjonen?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

2) I hvor stor grad er det økonomiske forhold (lønn og evt skattefordeler) som motiverer deg til å søke deltakelse i Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

3) I hvilken grad er det ønsket om "opplevelser og eventyrlyst" som motiverer deg til å søke Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

4) I hvilken grad er det "status" som motiverer deg til deltakelse i Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

5) I hvor stor grad er det ønsket om å "bidra / hjelpe andre i nød og lidelse" som motiverer deg til deltakelse i Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

6) I hvilken grad er det "ønsket om å teste seg" som motiverer deg til deltakelse i Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

7) I hvilken grad er det "ønsket om å oppnå karriere, enten i HV eller Forsvaret" som motiverer deg til deltakelse i Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

8) I hvilken grad er det forhold i din sivile arbeidssituasjon / studiesituasjon, som motiverer deg til å søke deltakelse i Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

9) I hvor stor grad er det "søken etter spenning" som motiverer deg til deltakelse i Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

10) I hvor stor grad er det "å oppsøke fare / risiko" som motiverer deg til å søke deltakelse i denne utenlandsoperasjonen?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

11) I hvor stor grad er det "fravær av fare / risiko" som motiverer deg til å søke deltakelse i denne utenlandsoperasjonen?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

12) I hvor stor grad det ønsket om en "forenklet tilværelse" (jobb, spise, hvile) som motiverer deg til deltakelse i Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

13) I hvilken grad er det ønsket om å dele "belastningen med Forsvarets personell", som motiverer deg til deltakelse i Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

14) I hvilken grad er det ønsket om "faglige utfordringer, og lærerikt opphold", som motiverer deg til deltakelse i Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

15) I hvilken grad er det "Lojalitet til Forsvaret" som motiverer deg til deltakelse i Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

16) I hvilken grad er det "Lojalitet til HV" som motiverer deg til deltakelse i intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

17) I hvor stor grad er det "patriotisme og nasjonal følelse" som motiverer deg til deltakelse i intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

18) I hvilken grad er påvirker "Forsvarets ivaretagelse av dine nærmeste, når du er utenlands" din motivasjon til å søke deltakelse i Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

19) I hvilken grad påvirker "fravær fra egen familie / dine nærmeste" din motivasjon til deltakelse i intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

20) I hvor stor grad påvirker "forutsigbarhet" (mht misjonsområde, kontingentlengde, og utreisetidspunkt) til deltakelse i Intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

21) I hvor stor grad påvirker "kontingentlengde" (3 mnd i motsetning til 6 mnd) til deltakelse i intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

22) I hvor stor grad påvirker valg av "misjonsområde" (Afghanistan) til deltakelse i Intops? (Eller er det uvesentlig hvor du hadde reist?)

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

23) I hvor stor grad påvirker permisjonsmulighetene i forbindelse med oppsetningsperioden deg til å søke deltakelse i denne utenlandsoperasjonen?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

24) I hvor stor grad påvirker permisjonsmulighetene i misjonsområdet deg til å søke deltakelse i denne utenlandsoperasjonen?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

25) I hvor stor grad påvirker "forsikringsvilkårene" deg til deltakelse i utenlandsoperasjoner?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

26) I hvor stor grad er det ønsket om "fravær fra den grå hverdag" som motiverer deg til deltakelse i utenlandsoperasjoner?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

27) I hvor stor grad påvirker det at "HV rekrutterer og sette opp avd" deg til deltakelse i utenlandsoperasjoner?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

28) I hvor stor grad påvirkes din motivasjon for å søke Intops, ved at HV lokalt rekrutterer, trener og setter opp avdelingen som skal ut i denne Intops misjonen?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

29) I hvor stor grad påvirker det at "personer du kjenner - rekrutterer, trener og setter opp avd" til deltakelse i intops?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

30) I hvor stor grad er det "flukt fra en uønsket livssituasjon" (jobb/familie/andre) som motiver deg til deltakelse i utenlandsoperasjoner?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

31) I hvor stor grad er det ønsket om å kvalifisere deg til andre fremtidige Intops-misjoner, som motiver deg til deltakelse i denne Intops-misjonen?

1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende

32) I hvor stor grad er det - avdelingen der HV vil inngå / støtte - som motiver deg til deltakelse i denne Intops-misjonen?

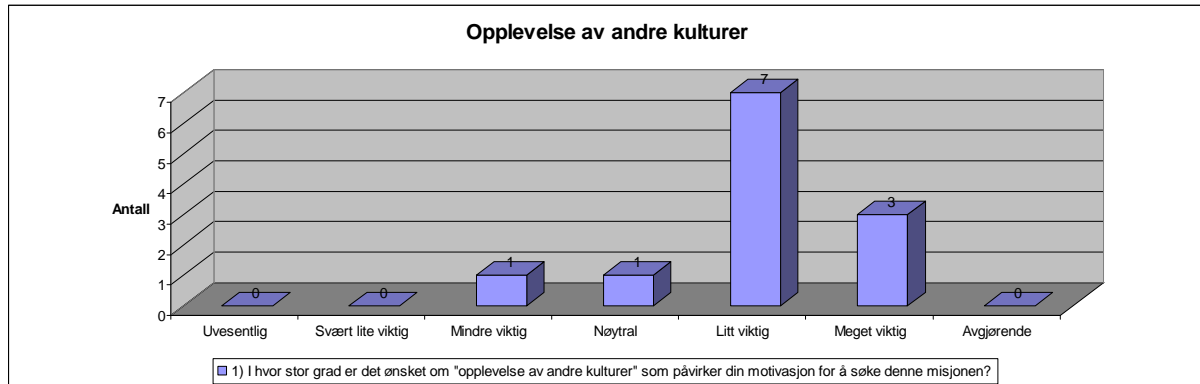
1. Uvesentlig	2. Svært lite viktig	3. Mindre viktig	4. Nøytral	5. Litt viktig	6. Meget viktig	7. Avgjørende



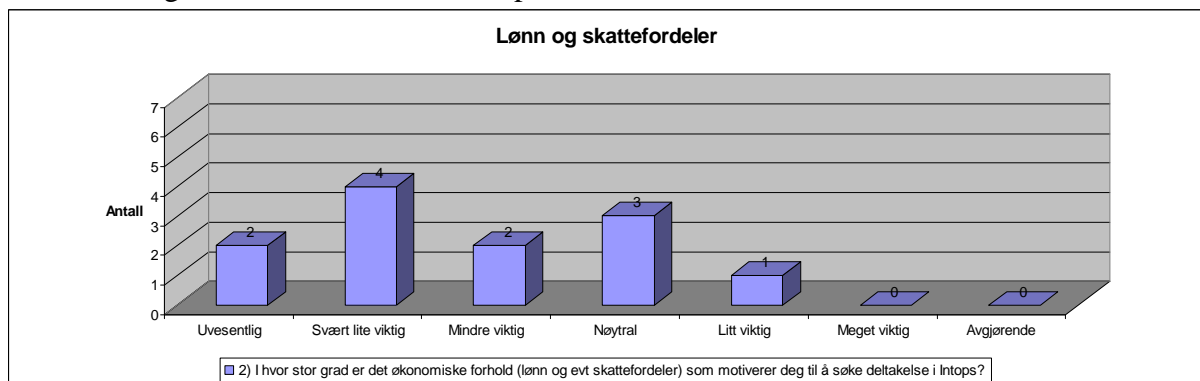


## 8 Vedlegg B - Resultater og svarfordeling fra spørreskjema

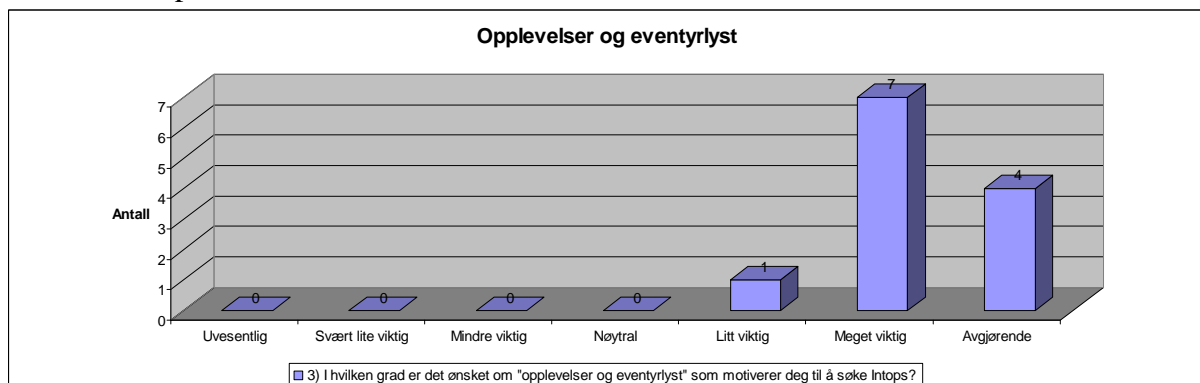
Spørsmål 1 – I hvor stor grad er det ønsket om "opplevelse av andre kulturer" som påvirker din motivasjon for å søke denne misjonen?



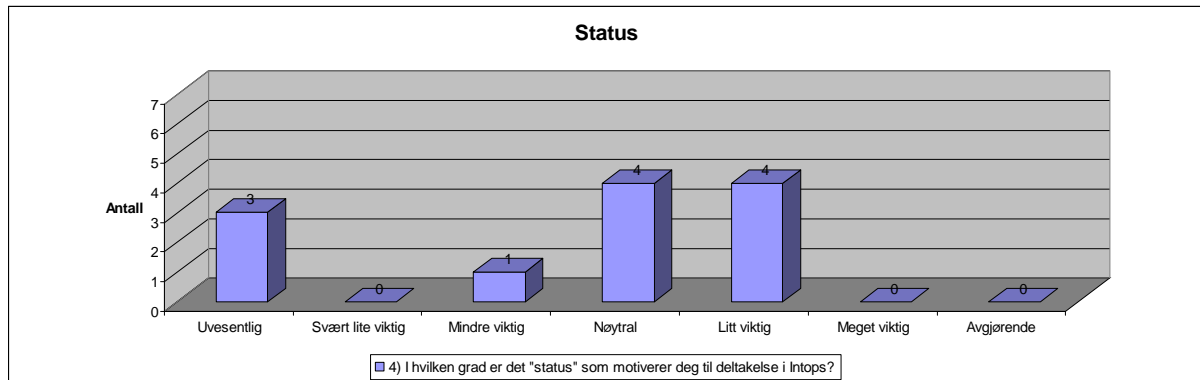
Spørsmål 2 - I hvor stor grad er det økonomiske forhold (lønn og evt skattefordeler) som motiverer deg til å søke deltakelse i Intops?



Spørsmål 3 - I hvilken grad er det ønsket om "opplevelser og eventyrlyst" som motiverer deg til å søke intops?

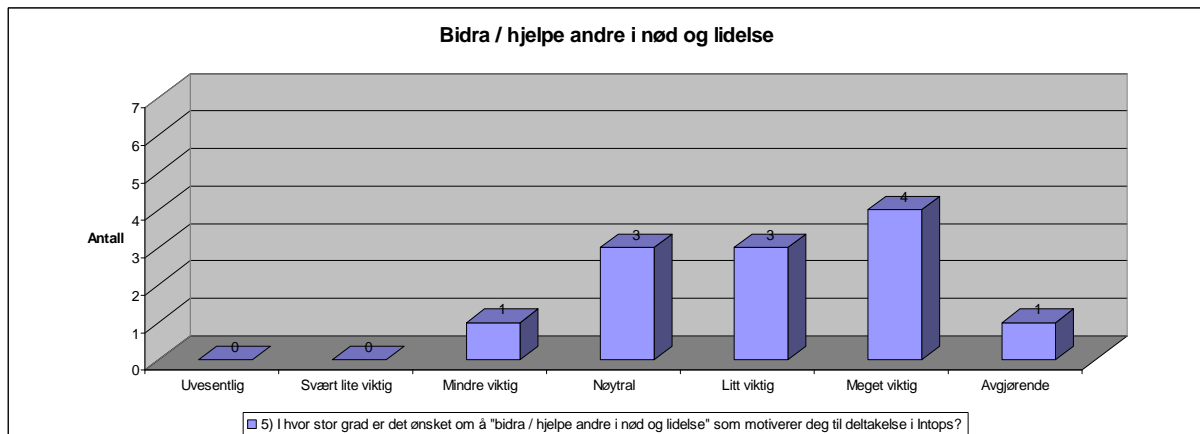


Spørsmål 4 - I hvilken grad er det "status" som motiverer deg til deltakelse i intops?



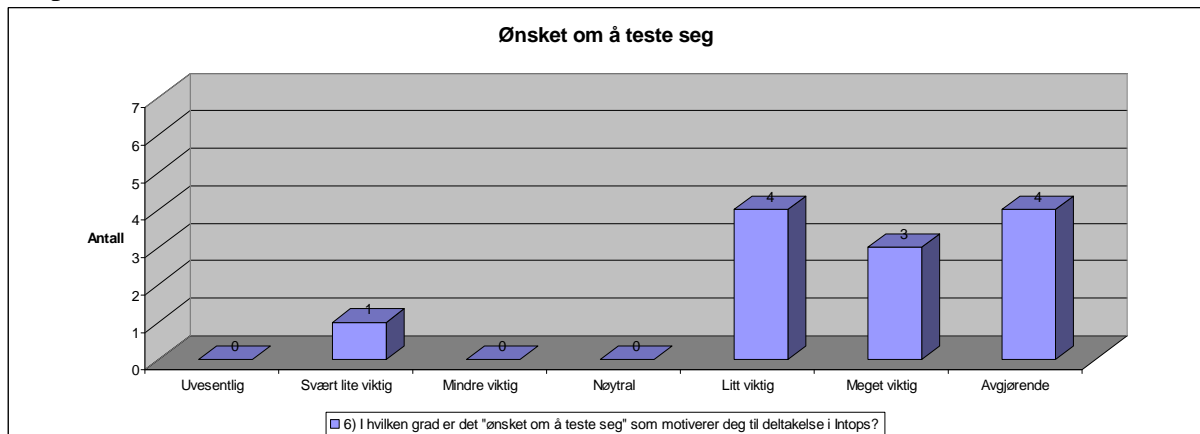
Kommentarer fra respondent ift spørsmål 4: "Du blir jo "stolt" men ingen hjemme bryr seg noe særlig."

Spørsmål 5 - I hvor stor grad er det ønsket om å "bidra / hjelpe andre i nød og lidelse" som motiverer deg til deltakelse i intops?

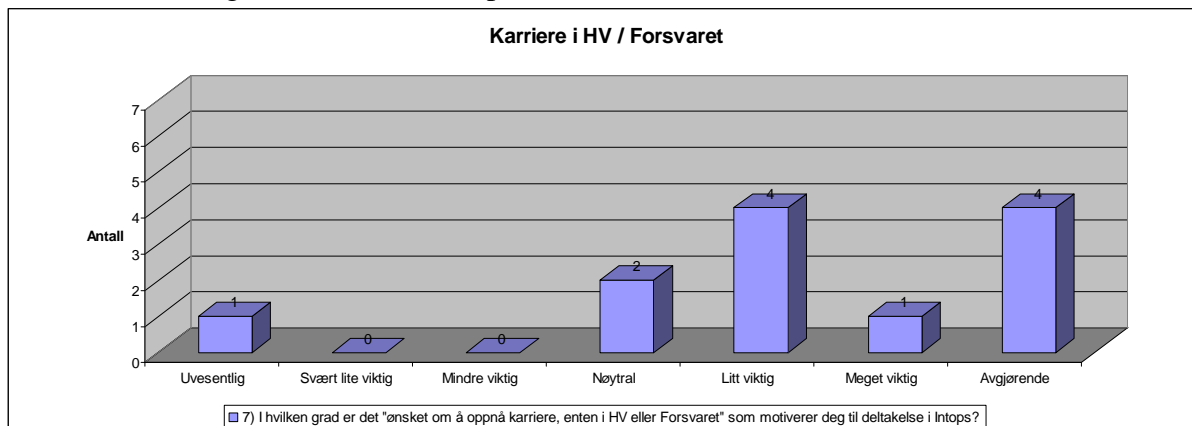


Kommentarer fra respondent ift spørsmål 5: "Hjelpe andre= bra bonus."

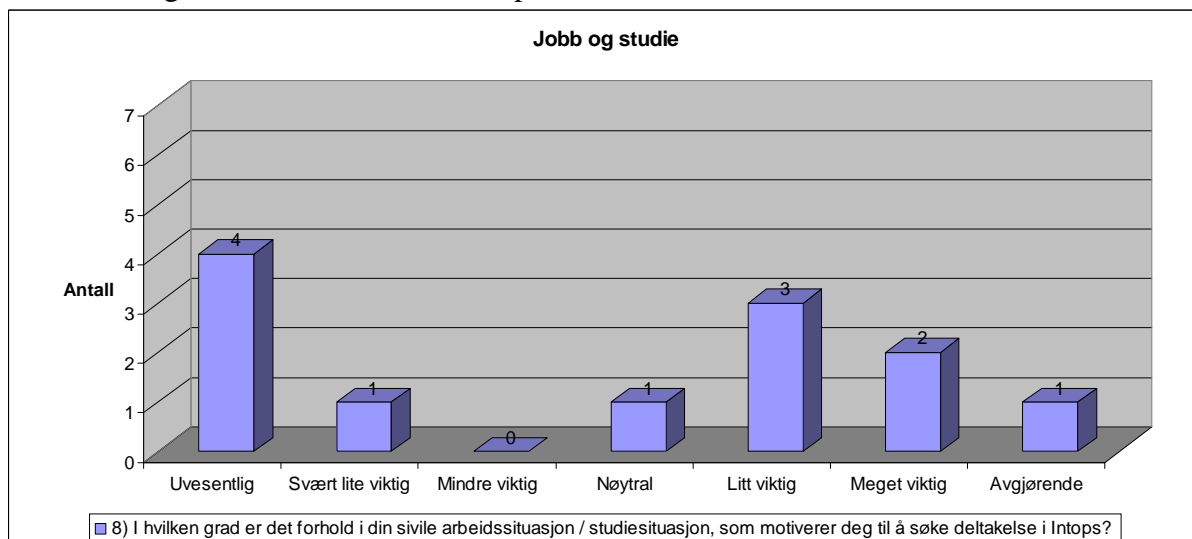
6 Spørsmål - I hvilken grad er det "ønsket om å teste seg" som motiverer deg til deltakelse i intops?



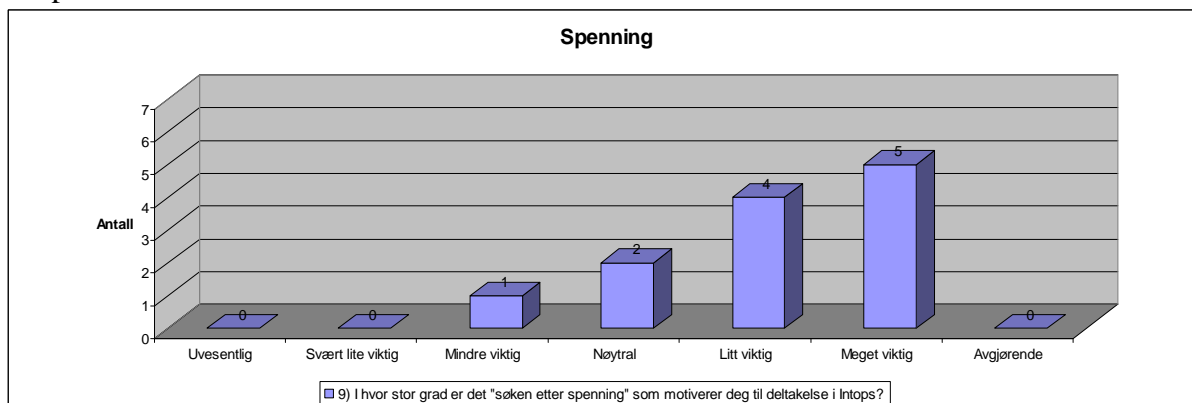
Spørsmål 7 - I hvilken grad er det "ønsket om å oppnå karriere, enten i HV eller Forsvaret" som motiverer deg til deltakelse i intops?



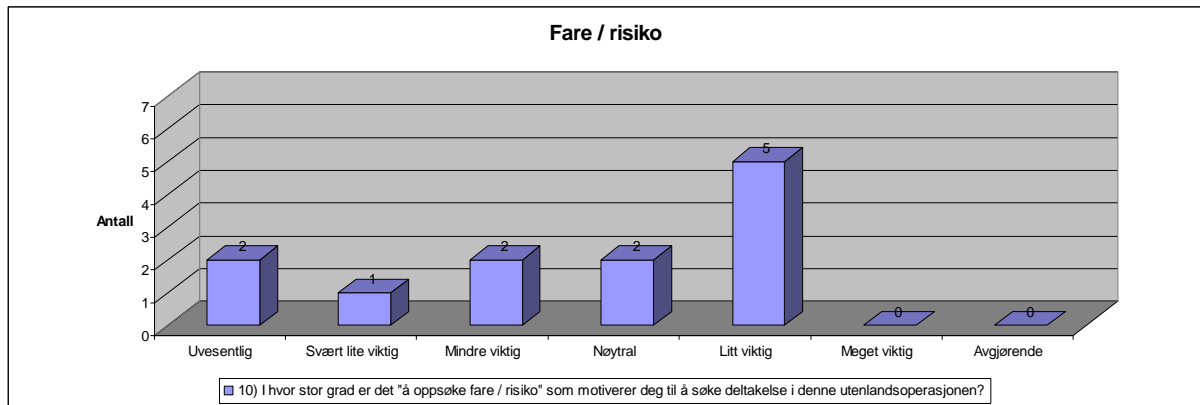
Spørsmål 8 - I hvilken grad er det forhold i din sivile arbeidssituasjon / studiesituasjon, som motiverer deg til å søke deltakelse i intops?



Spørsmål 9 - I hvor stor grad er det "søken etter spenning" som motiverer deg til deltakelse i intops?

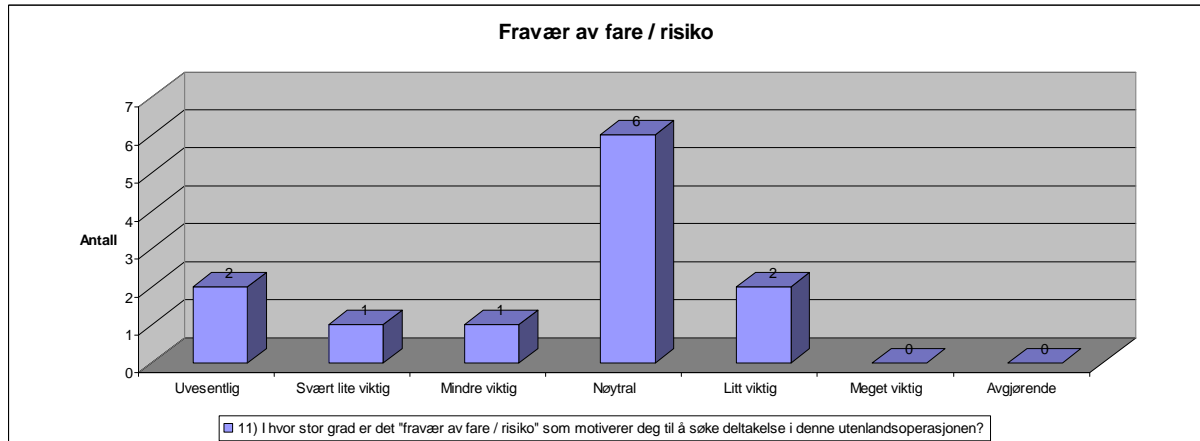


Spørsmål 10 - I hvor stor grad er det "å oppsøke fare / risiko" som motiverer deg til å søke deltakelse i denne utenlandsoperasjonen?

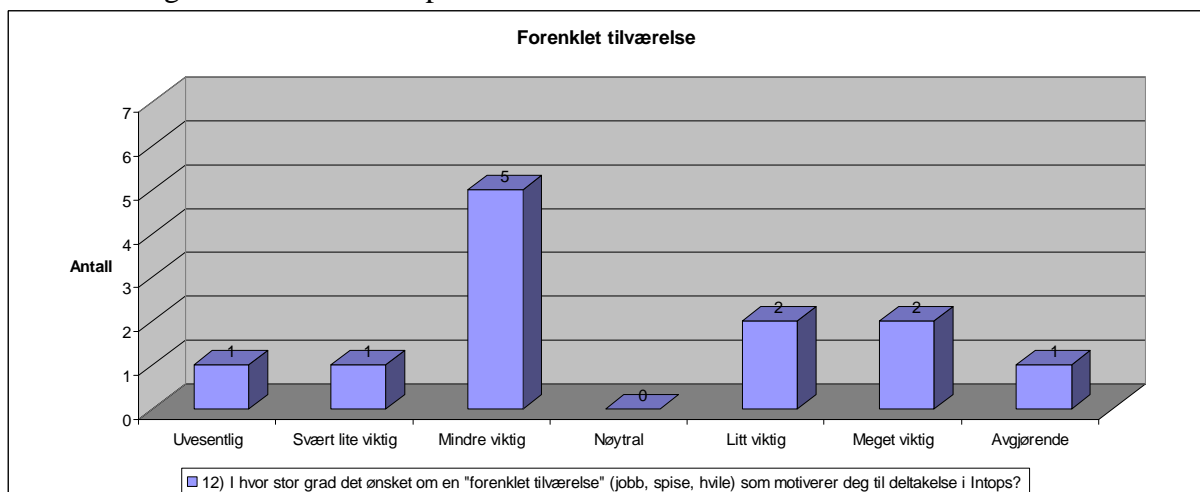


Kommentarer fra respondent ifm spørsmål 10: "For spenningen, ikke for at det er farlig."

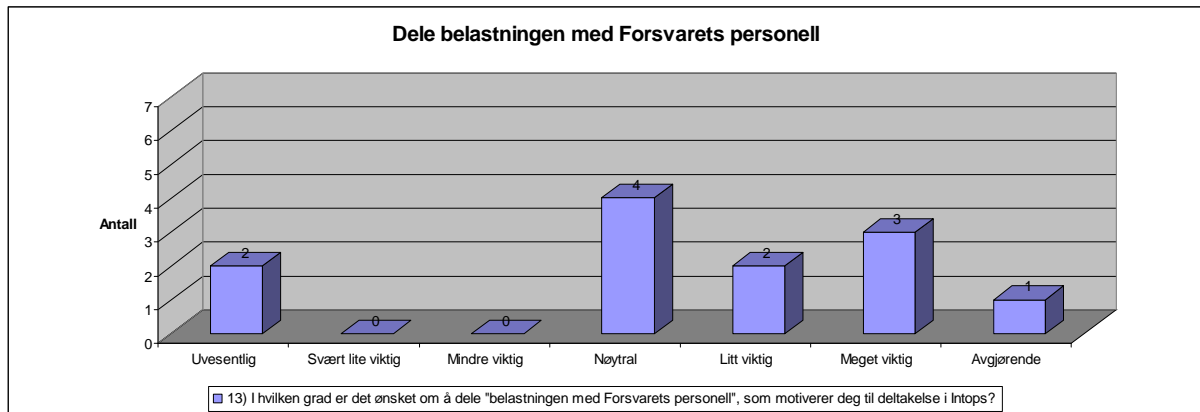
Spørsmål 11 - I hvor stor grad er det "fravær av fare / risiko" som motiverer deg til å søke deltakelse i denne utenlandsoperasjonen?



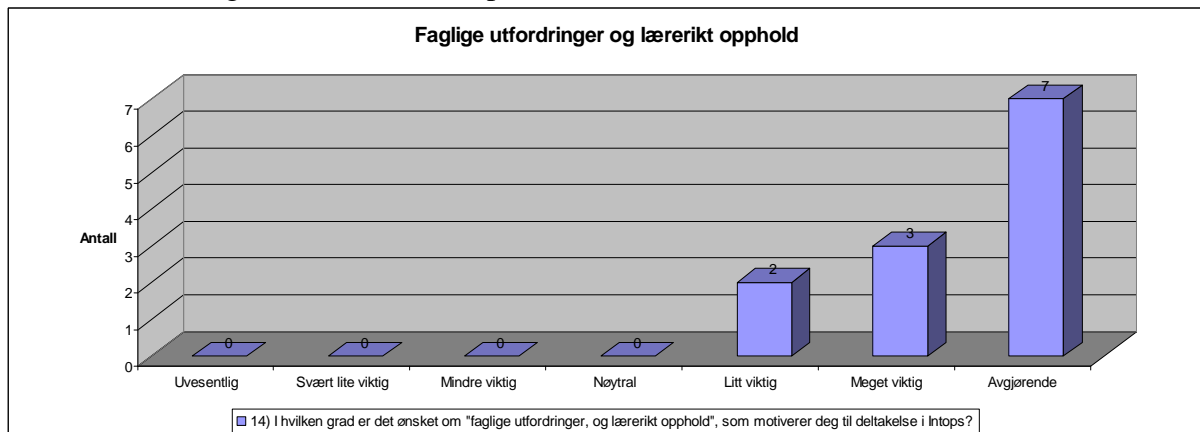
Spørsmål 12 - I hvor stor grad det ønsket om en "forenklet tilværelse" (jobb, spise, hvile) som motiverer deg til deltakelse i intops?



Spørsmål 13 - I hvilken grad er det ønsket om å dele "belastningen med Forsvarets personell", som motiverer deg til deltakelse i intops?

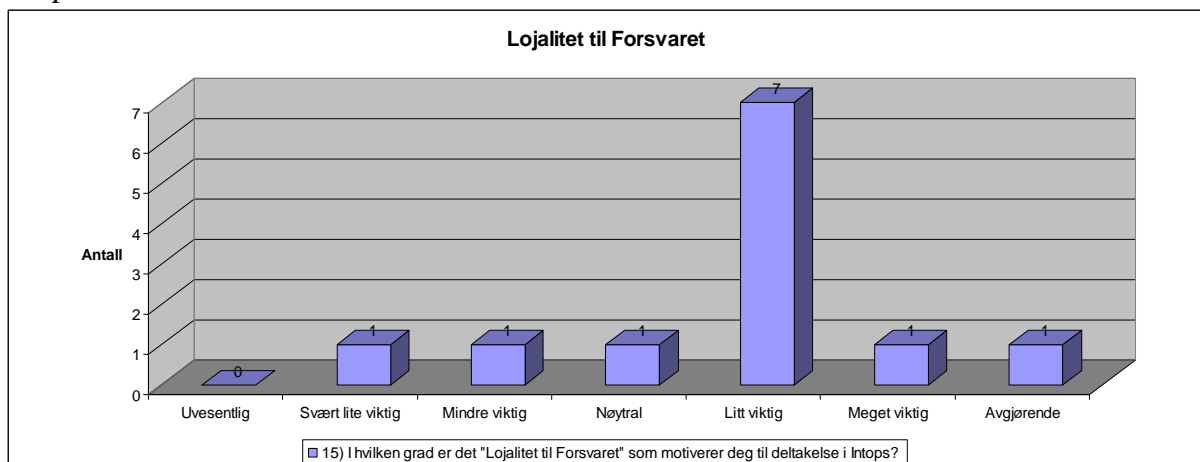


Spørsmål 14 - I hvilken grad er det ønsket om "faglige utfordringer, og lærerikt opphold", som motiverer deg til deltakelse i intops?

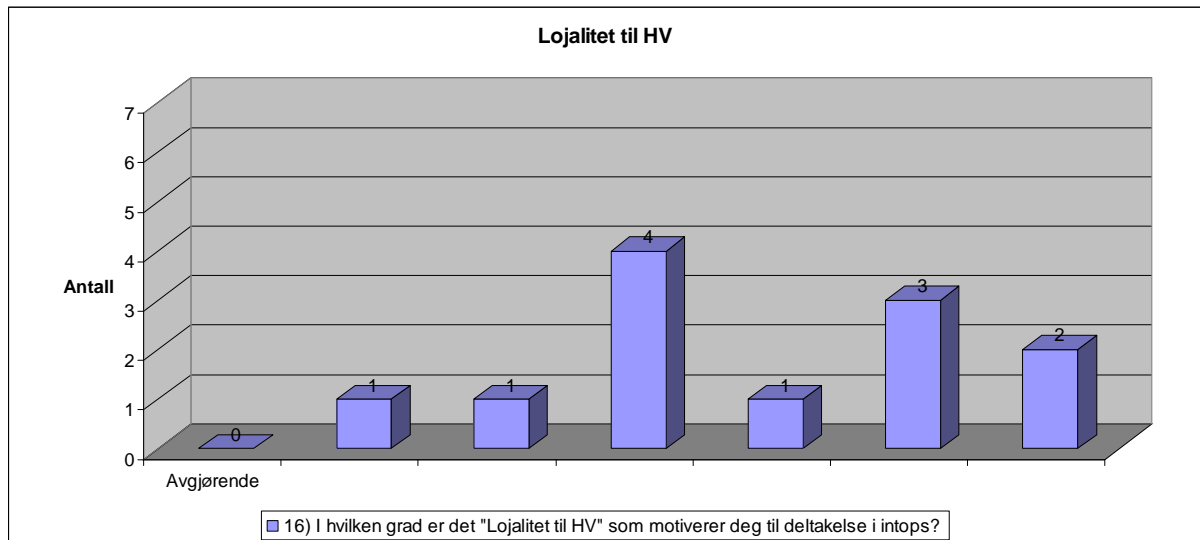


Kommentarer fra respondent ifm spørsmål 14: "Ønsker å heve egen kompetanse for videre opphold i Forsvaret."

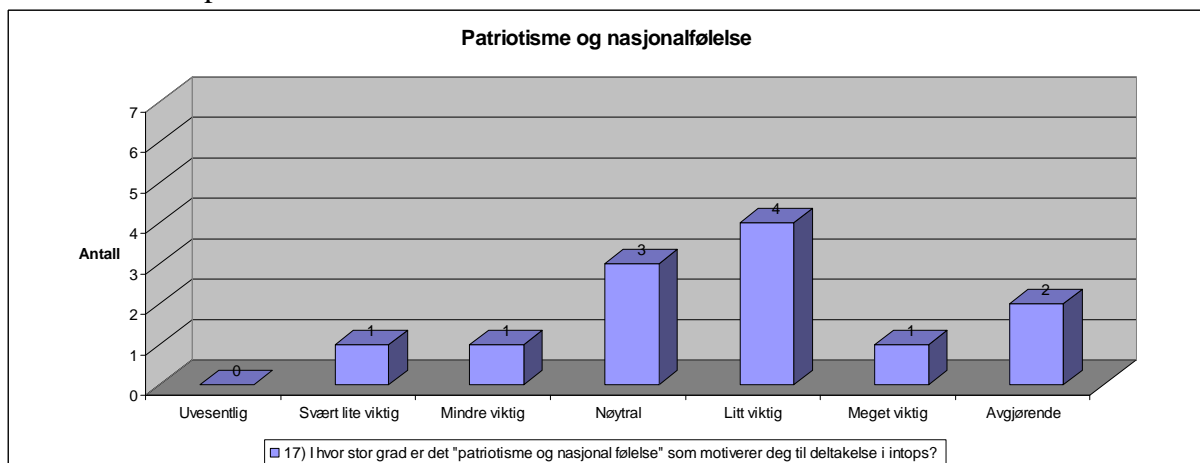
Spørsmål 15 - I hvilken grad er det "Lojalitet til Forsvaret" som motiverer deg til deltakelse i intops?



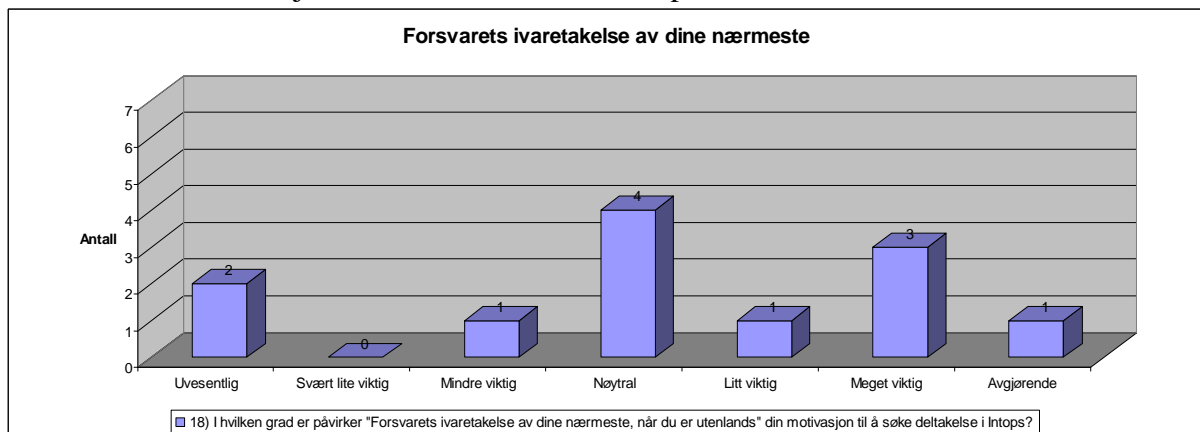
Spørsmål 16 - I hvilken grad er det "Lojalitet til HV" som motiverer deg til deltakelse i intops?



Spørsmål 17 - I hvor stor grad er det "patriotisme og nasjonal følelse" som motiverer deg til deltakelse i intops?

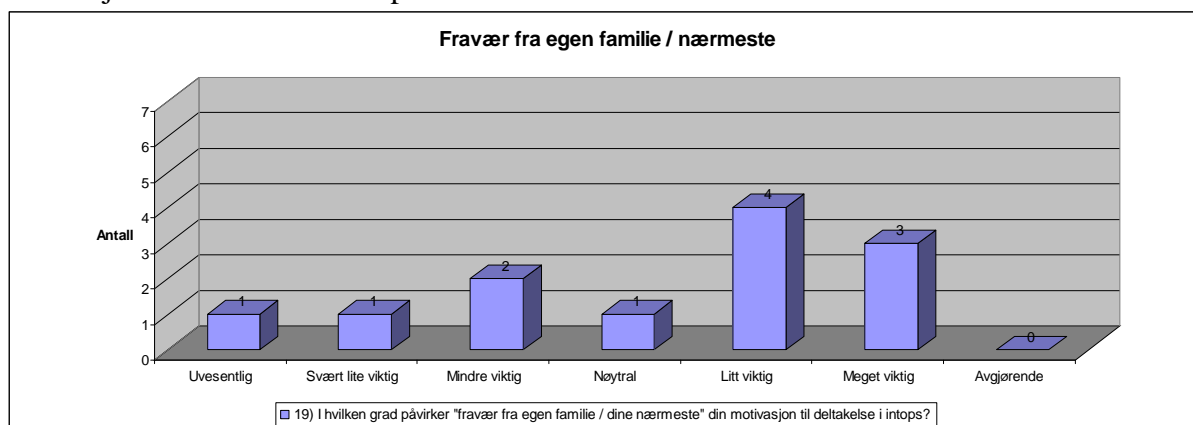


Spørsmål 18 - I hvilken grad er påvirker "Forsvarets ivaretagelse av dine nærmeste, når du er utenlands" din motivasjon til å søke deltakelse i intops?

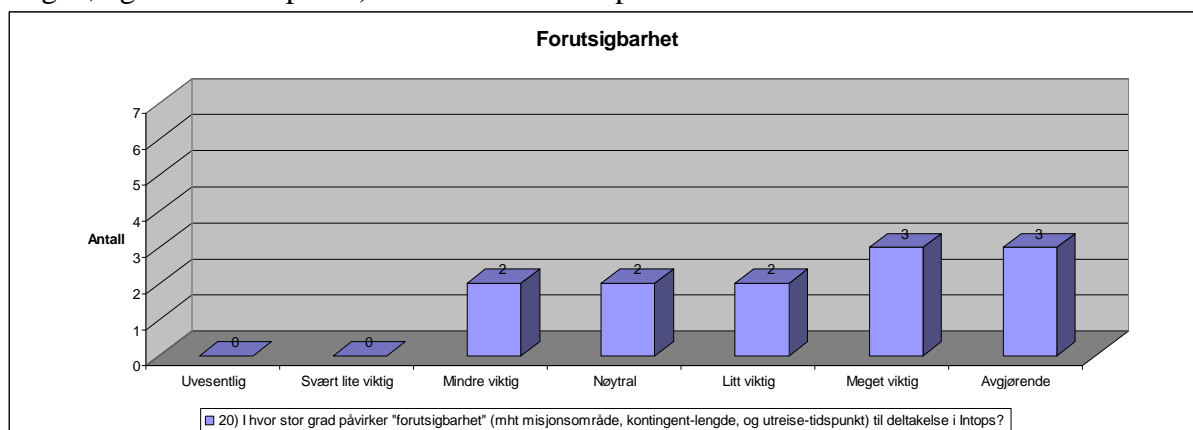


Kommentarer fra respondent ifm spørsmål 18: "Hadde de blitt oversett / "glemt" er jeg ikke sikker på om jeg hadde hatt samvittighet til å dra fra dem."

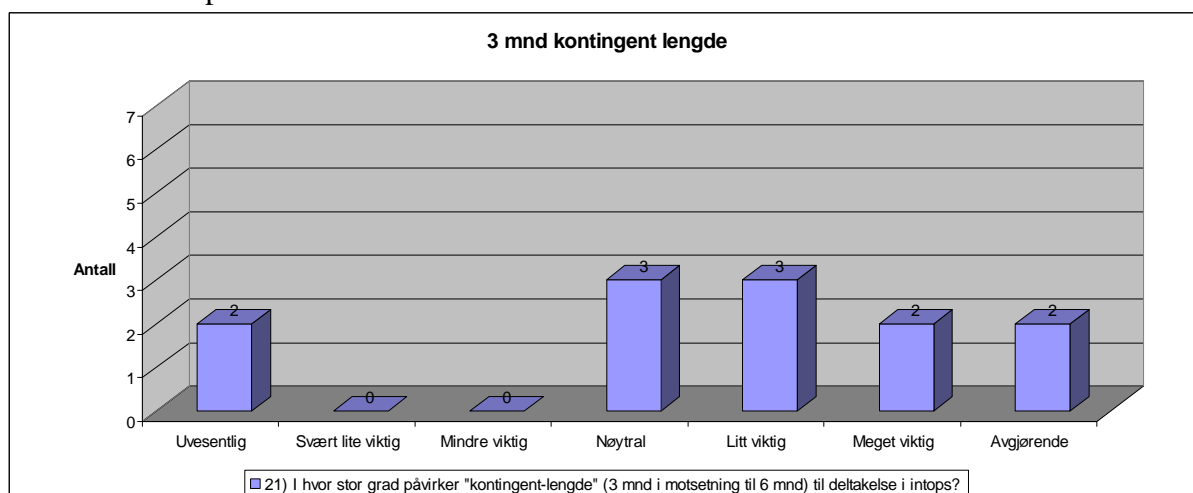
Spørsmål 19 - I hvilken grad påvirker "fravær fra egen familie / dine nærmeste" din motivasjon til deltakelse i intops?



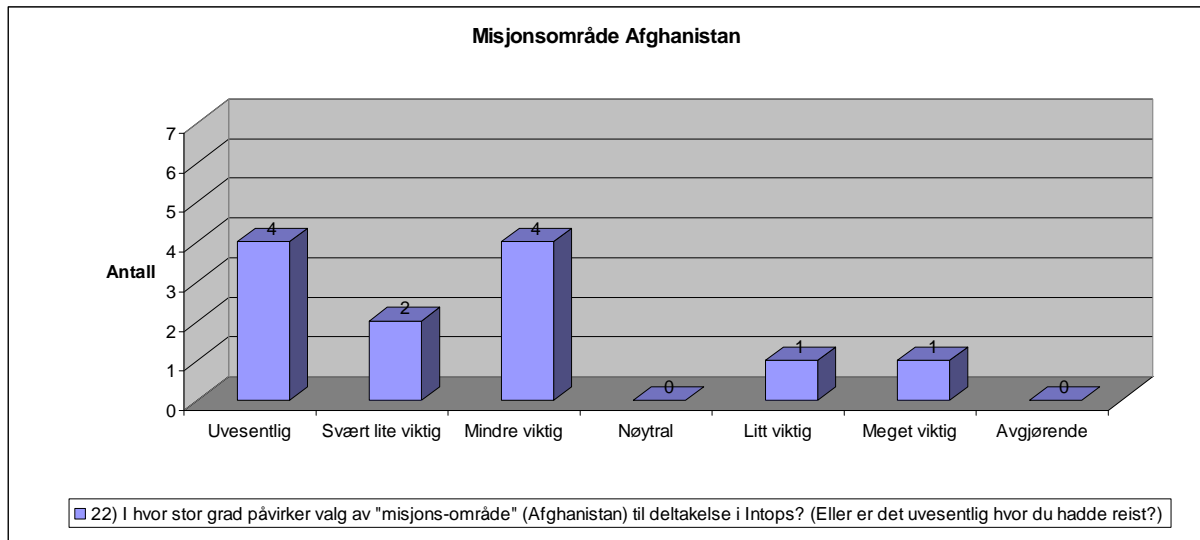
Spørsmål 20 - I hvor stor grad påvirker "forutsigbarhet" (mht misjonsområde, kontingent-lengde, og utreise-tidspunkt) til deltakelse i intops?



Spørsmål 21 - I hvor stor grad påvirker "kontingent-lengde" (3 mnd i motsetning til 6 mnd) til deltakelse i intops?

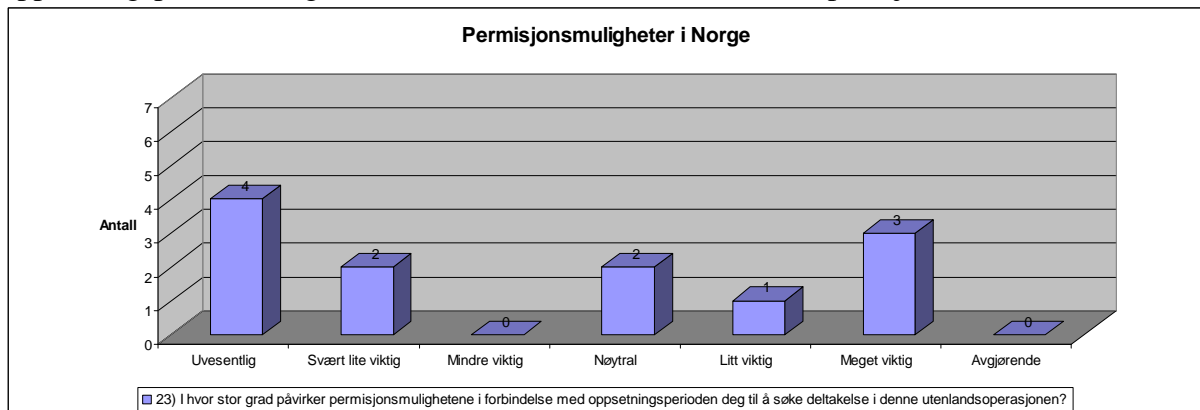


Spørsmål 22 - I hvor stor grad påvirker valg av "misjons-område" (Afghanistan) til deltakelse i intops? (Eller er det uvesentlig hvor du hadde reist?)

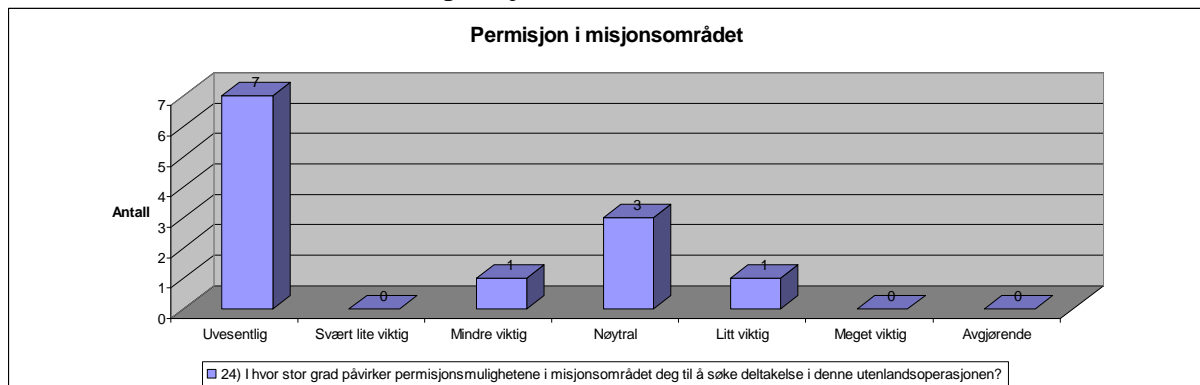


Kommentarer fra respondent ifm spørsmål 22: "Du tenker jo så klart bedre gjennom det hvis området hadde vært Bagdad/Kabul pga familie."

Spørsmål 23 - I hvor stor grad påvirker permisjonsmulighetene i forbindelse med oppsetningsperioden deg til å søke deltakelse i denne utenlandsoperasjonen?

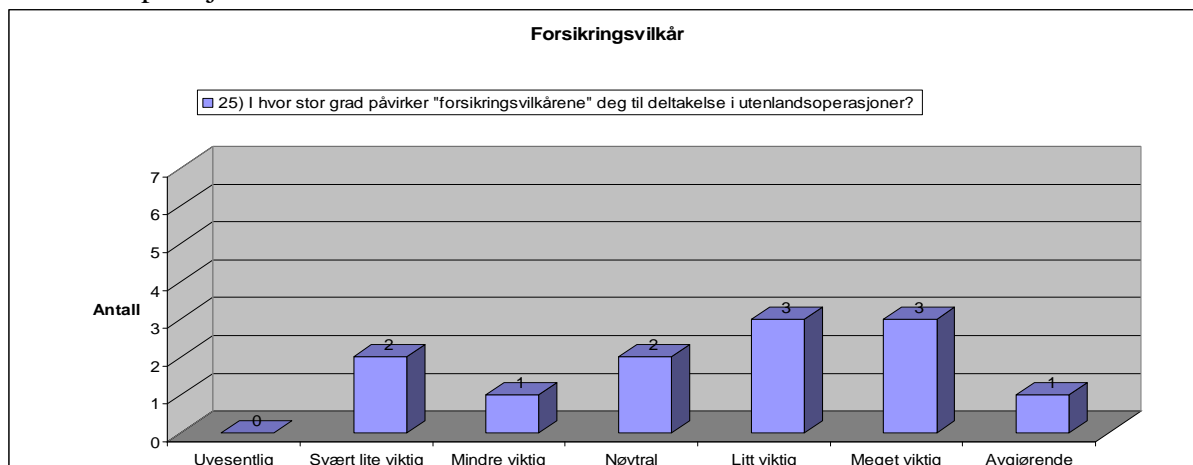


Spørsmål 24 - I hvor stor grad påvirker permisjonsmulighetene i misjonsområdet deg til å søke deltakelse i denne utenlandsoperasjonen?

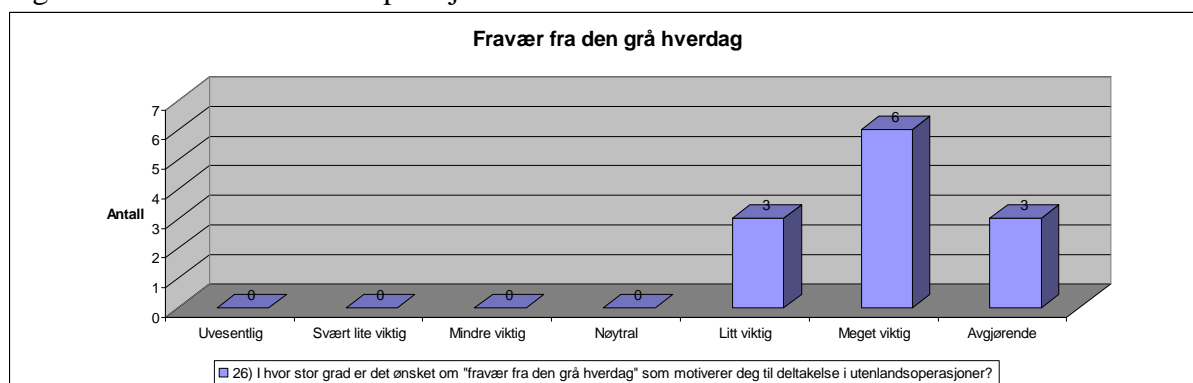




Spørsmål 25 - I hvor stor grad påvirker "forsikringsvilkårene" deg til deltakelse i utenlandsoperasjoner?

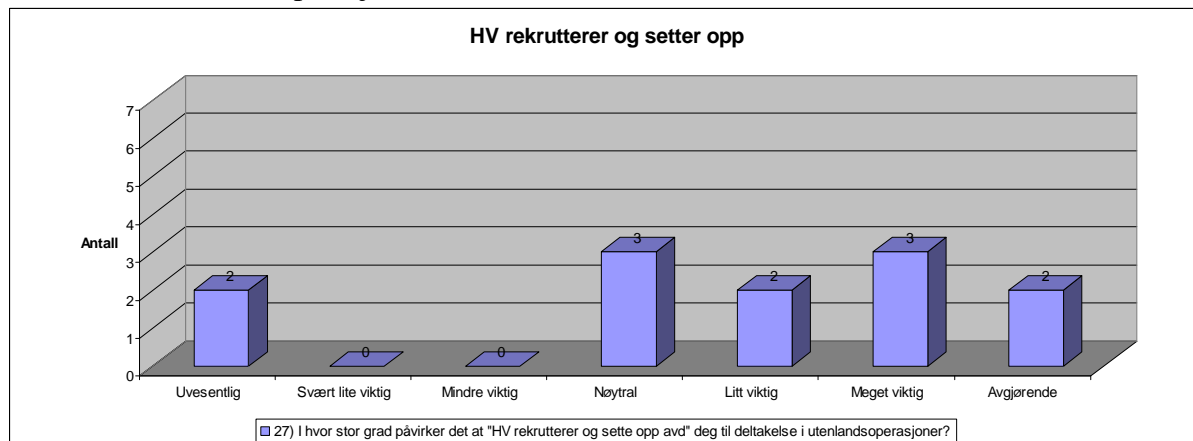


Spørsmål 26 - I hvor stor grad er det ønsket om "fravær fra den grå hverdag" som motiverer deg til deltakelse i utenlandsoperasjoner?

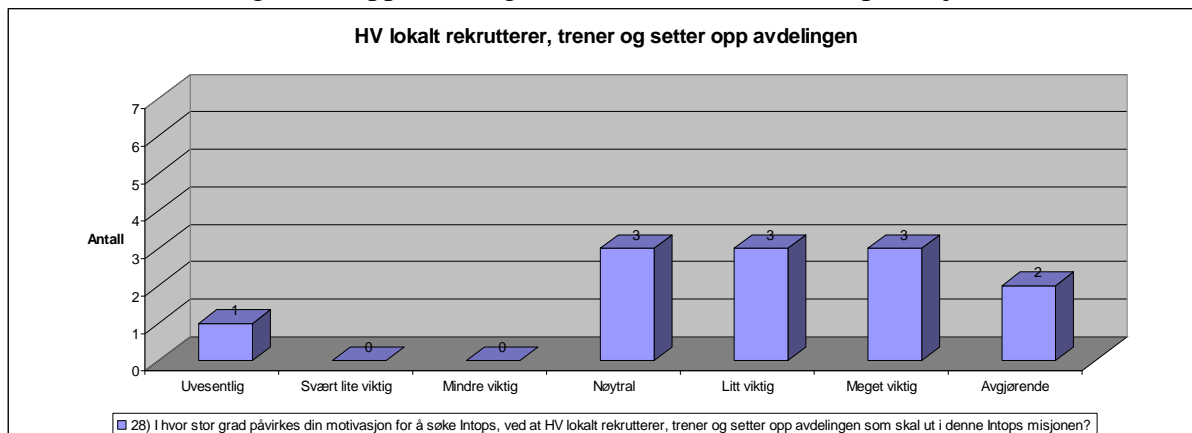


Kommentarer fra respondent ifm spørsmål 26: "Vil ha noe å fortelle barn om som ikke alle har mulighet til."

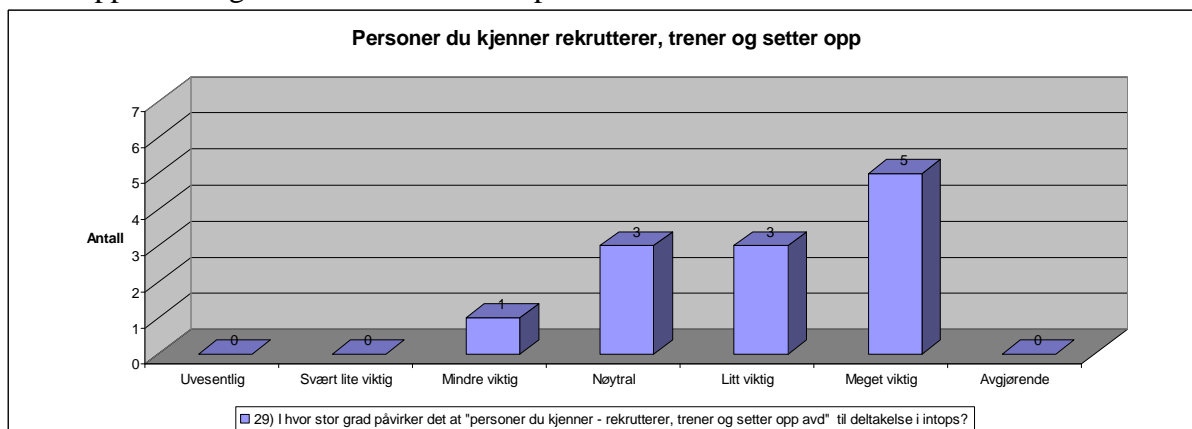
Spørsmål 27 - I hvor stor grad påvirker det at "HV rekrutterer og sette opp avdelingen" deg til deltakelse i utenlandsoperasjoner?



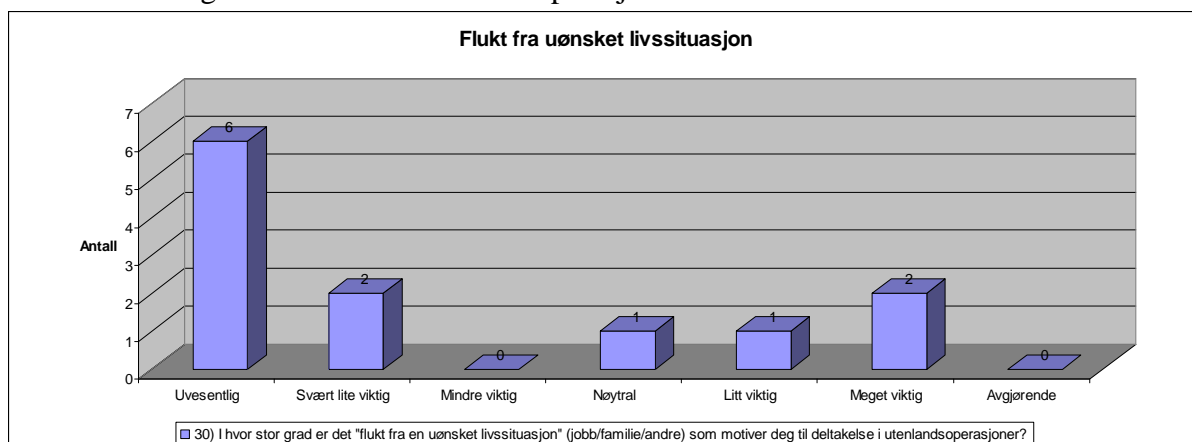
Spørsmål 28 - I hvor stor grad påvirkes din motivasjon for å søke Intops, ved at HV lokalt rekrutterer, trener og setter opp avdelingen som skal ut i denne intops misjonen?



Spørsmål 29 - I hvor stor grad påvirker det at "personer du kjenner - rekrutterer, trener og setter opp avdelingen" til deltakelse i intops?

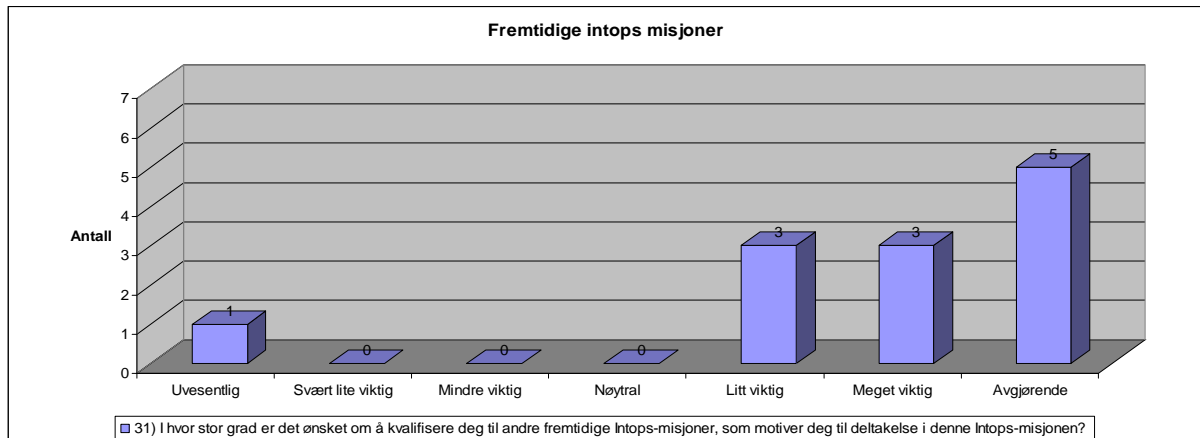


Spørsmål 30 - I hvor stor grad er det "flukt fra en uønsket livssituasjon" (jobb/familie/andre) som motiverer deg til deltakelse i utenlandsoperasjoner?



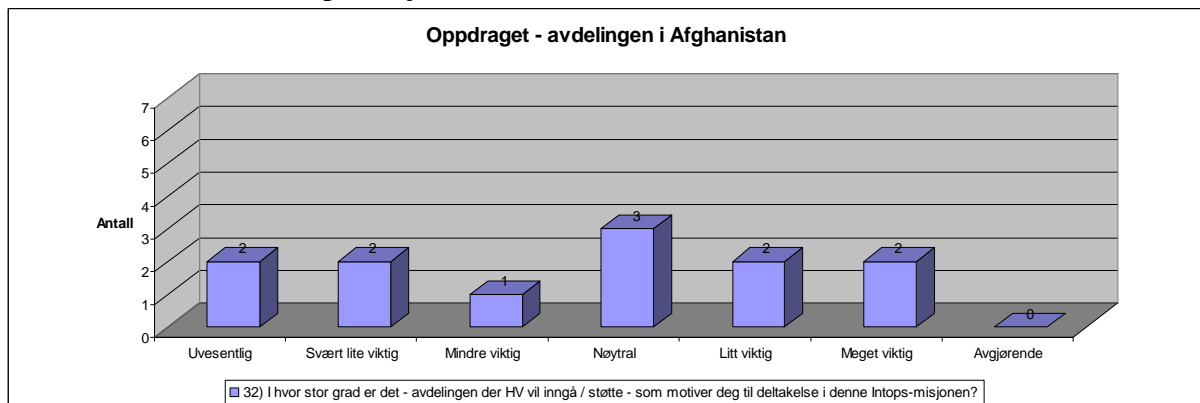
Kommentarer fra respondent ifm spørsmål 30: "Kjedelig jobb."

Spørsmål 31 - I hvor stor grad er det ønsket om å kvalifisere deg til andre fremtidige intops-misjoner, som motiver deg til deltakelse i denne intops-misjonen?

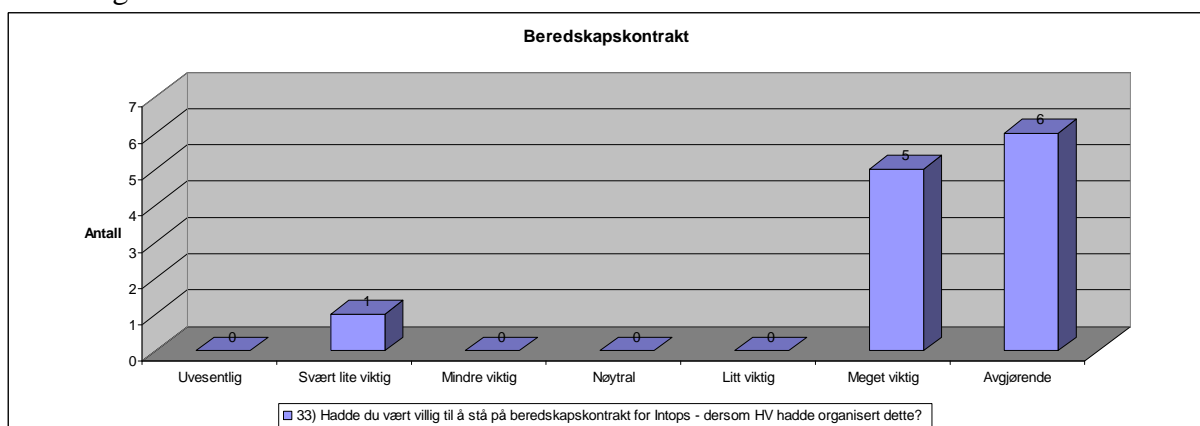


Kommentarer fra respondent ifm spørsmål 31: *"Har søkt intops flere ganger."*

Spørsmål 32 - I hvor stor grad er det - avdelingen der HV vil inngå / støtte - som motiver deg til deltakelse i denne intops-misjonen?



Spørsmål 33 - Hadde du vært villig til å stå på beredskapskontrakt for intops - dersom HV hadde organisert dette?



Kommentarer fra respondenter ift spørsmål 33:

*"Må vite litt mer om kontrakten, men stor sannsynlighet."*

*"Om det går greit med arbeidsgiver / og lover opp imot dette."*

Generelle skriftlige kommentarer fra respondentene:

*"Vedrørende spørsmål 19 og 30, fravær fra kjæresten de-motiverer noe, flukt fra arbeidssituasjon ("ordnede forhold" som ikke går i orden) motiverer i større grad. I alt er det svært lite utover fraværet fra kjæresten som holder meg igjen, og det som motiverer meg veier opp for dette i stor grad."*

*"Oppdragets art, om det er spennig eller "kjedelig/rutinepreget" er for meg uvesentlig i denne omgang, da det åpner muligheter for andre oppdrag."*

*"Jeg har søkt meg utenlands i flere år nå, derfor er det få misjonsspesifikke detaljer som påvirker motivasjonen min."*

*"En motivasjonsfaktor er også å bruke det jeg har lært i en skarp situasjon. Dette for å se at jeg kan gjøre jobben jeg trener på."*

*"Eg søkte intops nå for å få meg en tur ut for å sjå om eg trivs med det. Og det var avgjørande at HV rekrutterte siden eg kun har seks månaders førstegangstjeneste. Og at oppsetning var lokalt var en meget stor fordel. Og det at me kunne få 3 månaders kontingent var også ein medvirkende faktor til at eg sa ja."*

*"Har hatt ein kontingent i UNIFIL (Libanon) så svarene mine blir sikkert litt forskjellige pga det."*

*"Veldig glad for muligheten, at dette er noe som oss "vanlige dødelige" også får mulighet til å oppleve."*

## 9 Vedlegg C – Informasjon ifm intervju

### **Informasjon vedr deltakelse i intervju i forbindelse med masteroppgave i Endringsledelse ved Universitetet i Stavanger**

Takk for at du stiller opp til intervju. Mitt navn er Geir Helge Westlye og jeg er masterstudent ved Universitetet i Stavanger. Jeg skal skrive en masteroppgave innen endringsledelse som omhandler *motivasjon for deltakelse i internasjonale operasjoner* (intops).

Jeg har valgt å se på motivasjon blant personell som meldte seg til intops når HV-08 rekrutterte til et vakt- og sikringsoppdrag i Afghanistan våren 2008.

Siden du inngikk i denne avdelingen har jeg valgt deg som informant til dette intervjuet. Informasjonen jeg søker, er å få kartlagt alle (de fleste) motivasjonsgrunner for å søke intops. Din medvirkning er frivillig, du kan trekke deg dersom dette skulle bli ønskelig.

Jeg ønsker å benytte opptaker / diktafon for å kunne konsentrere meg om samtalen, og slippe å notere. Opptak og dokumentasjon vil bli slettet / makulert når masteroppgaven er ferdig skrevet. Alle opplysningene vil bli anonymisert. Men, det må understrekes at dette er et lite utvalg på 12 personer, så du *kan* risikere å bli identifisert.

Masteroppgaven planlegges fullført juni 2009 ved Universitetet i Stavanger (UiS). Oppgaven vil bli tilgjengelig på Universitetsbiblioteket om du skulle ønske å lese denne.

Geir Helge Westlye  
20.febr 2009.

Mail adr: [ghw@online.no](mailto:ghw@online.no)  
Tlf: 950 81016.

---

Jeg har lest informasjonen som står ovenfor, og samtykker herved i å la meg intervju av masterstudent Geir Helge Westlye i forbindelse med hans forskningsprosjekt.

Sted og dato:..... Signatur:.....

## 10 Vedlegg D – Intervjuguide – motivasjon for å delta i intops

### 1. Innledning

- *Starte med informasjonsskriv, gå gjennom og få signert.*
- *Bruke misjonen du ble rekruttert til som empiri – se på motivasjon for deltakelse.*
- *Noen spørsmål kan virke like.*

### 2. Egenpresentasjon:

- Hvem og hva er jeg?
- Studiet og undersøkelsen jeg gjennomfører, formål med studiet (oppgaven).
- Beskrivelse av intervju - hvorfor.
- Informasjon vedrørende anonymitet – få informanter.
- Tillatelse til å ta opp intervjuet på elektronisk opptager – for utskrift og vurdering, anonymisert i oppgaven, slettes når oppgaven er ferdig.

### 3. Presentasjon av informanten

- a) Kan du med noen få ord si litt om deg selv?
- Alder? Hvor du kommer fra?
  - Hvor bor du? Hva var din sivile status – gift, samboer, barn, bo situasjon?
  - Daværende jobb situasjon og utdanning

### 4. Tilhørighet i HV / Forsvaret

- a) Hvor lenge hadde du tilhørt HV?
- b) Militær tjenestestilling og grad ved rekrutteringstidspunkt?
- c) Hadde du hatt fast tilsetningsforhold til Forsvaret, HV?

### 5. Generelle rammefaktorer / forhold

- (a). Hadde du tidligere intops erfaring?
- (b). Er intops meningsfylt? Evt hvorfor / hvorfor ikke?
- (c). Hvilke forventninger hadde du til intops misjonen?
- (d). Følte du et ”press” til å søke intops? – var det forventet fra noen (hvem og hvorfor)?
- (e). Hvordan påvirket din kones / samboers livssituasjon din motivasjon?
- (f). Hadde du barn på rekrutteringstidspunktet? Daglig omsorg?
- (g). Hvor mye betydde Forsvarets ivaretagelse av dine nærmeste?
- (h). Hvordan innvirket fraværet / avstand til dine nærmeste din motivasjon?
- (i). Hvor mye betydde misjonsområdet, Afghanistan?
- (j). Hvor mye betydde 3-mnd misjon vs 6 mnd misjon?
- (k). Hvor mye betydde:
- i. At HV rekrutterte og satt opp avd?
  - ii. At HV *lokalt*, rekrutterte og satt opp avd?

- iii. At personer du kjenner – rekrutterte, trente og satt opp avd?
- (l). Hvordan påvirket sted for opptrening din motivasjon for intops?
- (m). Hvor mye betydde – type oppdrag og type avdeling? (Hadde du meldt til annen type tjeneste, i en annen misjon?).
- (n). Var det ”noe” hjemme som drev deg ut?
- (o). Fluktet du fra en uønsket livssituasjon (jobb, familie, andre forhold)?
- (p). Nå ble dette oppdraget avlyst, påvirker det din evt fremtidige motivasjon? Kan du tenke deg å reise ut i fremtiden?

## 6. Indre faktorer

### a. Maslow – behov og Alderfers vekstbehov

- i. Hvor mye betydde *respekt og status*, for å søke intops?
- ii. Var personlig vekst, en grunn for å søke seg ut?

### b. McClelland – behovsteori - prestasjonsbehov

- i. Var det å *ta personlig ansvar*, en del av din motivasjon?
- ii. Var det et ønske / behov om det å *mestre*?
- iii. Hadde du en frykt for å ikke lykkes?

### c. Vroom - forventningsteori

- i. Hva slags belønning så du for deg?
- ii. Hva slags indre tilfredsstillelse så du for deg?
- iii. Hva slags ytre belønning betyr mest – lønn, anerkjennelse, status?
- iv. Hvorfor legge så mye innsats / ofre så mye for intops?

### d. Målsetningsteori

- i. Hva var ditt mål med intops oppholdet, hva ønsket du å oppnå?
- ii. Hadde du samme mål som Forsvaret / Norge?

### e. Evalueringssteori

- i. Hva betyr mest – ytre eller en indre faktorer (tilfredsstillelse)?
- ii. Hvordan kan du vite om jobben du skulle gjøre var betydningsfull?
- iii. Ifm vurdering av din jobb/tjeneste, hva slags feedback/tilbakemelding ville bety mest for deg?

### f. Idealistiske forhold

- a. Ønsket du å være deltaker i noe større?
- b. Hadde du politisk motivasjon for å delta?
- c. Ønsket du å bidra og hjelpe andre i nød?
- d. Var du villig til å risikere livet?
- e. Hadde du lojalitet til Forsvaret?
- f. Hadde du lojalitet til HV (siden HV hadde fått dette oppdraget / misjonen)?
- g. Hvor mye betydde patriotisme og nasjonal følelse?
- h. Ønsket du å dele belastningen med ”Forsvarets personell”?

### g. Opplevelses forhold

- a. Var det ønsket om å oppleve andre kulturer?
- b. Var det ønsket om opplevelser og eventyrlyst?
- c. Var det ønske om fravær fra den grå hverdag?
- d. Hvor mye betydde stimulerende kolleger?
- e. Hvor mye betydde trusselsituasjonen i misjonen? (selv om den kan endres).
- f. Var det søken etter spenning?
- g. Ble du motivert av risikofylte oppdrag? Oppsøke fare / risiko?
- h. Ønsket du å teste deg?

- i. Ønsket du å delta i skarpe oppdrag?
- j. Trodde du at du ville kommet i skarpe situasjoner i misjonen?

## **7. Ytre faktorer**

### **a. Materialistiske forhold**

- a. Var det ønsket om militærfaglige utfordringer / utvikling?
- b. Var det ønsket om lærerikt opphold?
- c. Hvor mye betydde permisjonsmuligheter i oppsetningsperioden?
- d. Hvor mye betydde permisjonsmulighetene i misjonsperioden?
- e. Satt du deg inn i forsikringsvilkårene?
- f. Hvor mye betydde forsikringsvilkårene for deg til å søke?
- g. Var det karrieremessige forhold mht søknad om intops? I HV eller i Forsvaret?
- h. Hvor mye betydde lønn?
- i. Var det venner eller andre som motiverte deg til å søke?
- j. Fravær av fare i denne misjonen – hva betydde det?
- k. Var det ønsket om å leve det enkle soldatlivet?
- l. Var det ønsket om å kvalifisere deg til andre fremtidige intops misjoner?
- m. Kunne du tenkt å stå på beredskapskontrakt for intops, dersom HV hadde organisert dette?

## **8. Avslutning**

- a. Da går det mot slutten, er det forhold jeg burde ha tatt opp?
- b. Eventuelle kommentarer / forhold du ønsker å tillegge, som vi ikke har snakket om?
- c. Dersom du skulle plassert deg i en av følgende kategorier, mht din motivasjon for å søke intops, hvilken velger du:
  - i. Idealist?
  - ii. Opplevelse?
  - iii. Materialist?
- d. Hvordan synes du intervjuet har vært?

*Tusen takk for ditt bidrag, og at du har tatt deg tid.*