

# Motivasjon til å handle moralsk

Terje Manger, Universitetet i Bergen

## Sammendrag

*Denne artikkelen handler om moralsk motivasjon. Folkerettslige prinsipper, regler og lover beskriver hvordan man skal opptre i operative tjenester, men å opptre moralsk, både innenfor militære-, akuttmedisinske- og andre operative situasjoner, innebærer større krav til atferd enn å følge lover. Moralsk motivasjon beskrives som graden av forpliktelse til å handle moralsk, verdsette moralske verdier over andre verdier og vise villighet til å sette andres interesser foran ens egne. Det argumenteres for at teori kan bidra til en mer reflektert og forbedret praksis i operative tjenester, men understrekes samtidig at teori uten praktisk nedslagsfelt lett reduseres til festlig tankespinn. I artikkelen legges det vekt på at profesjoners utvikling og legitimitet i befolkningen avhenger av kontinuerlig skoling av personalet. Grunnutdanning og etter- og videreutdanning innenfor operative tjenester bør ha røtter i forståelse av sammenhengen mellom teori og praksis. Et mål for moralsk utdanning er at mannskaper skal kunne reflektere moralsk og handle deretter.*

---

Personell i operative tjenester møter daglig situasjoner som reiser moralsk-etiske spørsmål. Derfor er det viktig at utdanning og yrke inkluderer stimulering av den moralske motivasjon, slik at personell ikke gjør feil som skader mennesker i målgruppen og hele tjenesten. Det er imidlertid ikke stor enighet om hva moralsk motivasjon er, og derfor ingen «disiplin» som definerer hvordan slik motivasjon kan utvikles. Den er et resultat av oppdragelse i hjem og skole, men også av hvordan ulike typer oppgaver ivaretas i senere utdanning og yrke. En slik type oppgaver kan kalles moralsk sosialisering, og innebærer at alle studenter og alt tjenestegjørende personell blir del av et fellesskap hvor bevisstheten om moralsk handling er høy. Sosialiseringen innebærer blant annet at en lærer personell til å reflektere over situasjoner som er moralsk krevende og handle deretter. Dette nødvendiggjør også teoretisk skolering. Til sammen styrker ivaretagelsen av slike oppgaver den kunnskapsbaserte praksisen i en operativ tjeneste.

### Dilemmaer og problemstillinger i operative tjenester

Ansatte i operative tjenester, som forsvaret, politiet, brannvern og akuttmedisin, står daglig i situasjoner som krever viktige valg. Disse valg innebærer ofte etiske og moralske dilemmaer, slik som når man må velge mellom handlinger som hver for seg kan være riktige, men som kan få mer eller mindre alvorlige konsekvenser (Politidirektoratet, 2009). I andre tilfeller av operativ etikk, slik som i krig, må man velge mellom alternativer som alle i utgangspunktet kan være uetiske, men man er likevel nødt til å velge (Lunde, 2008). I krig skal likevel valgene påvirkes av hvordan man forholder seg til sin motstander, definert av folkerettslige prinsipper og regler for krigføring og fangebehandling. I medisinsk behandling har en pasient i følge Pasient- og brukerrettighetsloven (Syse, 2015) rett til medvirkning og informasjon ved gjennomføring av helse- og omsorgstjenester. Akuttmedisinen er imidlertid ofte preget av at pasienten er i en dramatisk, livstruende situasjon som krever rask behandling. For bevisstløse pasienter er medvirkningen i slike tilfeller illusorisk, særlig hvis pårørende heller ikke kan nås. Det store kompetansegapet i lege-pasientrelasjonen utløser andre dilemmaer med tanke på pasientmedvirkning. Å opptre moralsk, både innenfor det militære, akuttmedisin og andre operative tjenester, innebærer dermed større krav til atferd enn at man følger lover. Innenfor operative yrker utøves det nok også moralsk betenkelige handlinger som ikke rammes av lovparagrafer. Derfor er det nødvendig at de ansatte i disse tjenestene motiveres for å gjøre det som er rett og godt.

Utvikling av det moralske selvet kan forstås som en livslang prosess, som ikke kan begrenses til stadier i barndommen og ungdomstiden (Bebeau & Thoma,

2013). Et menneskes moralske motivasjon endres konstant under påvirkning av både personlige og situasjonelle faktorer. I denne artikkelen definerer vi begrepet motivasjon, og begrepet moralsk motivasjon problematiseres. Vi drøfter deretter hvorfor det er behov for å se sammenheng mellom teori og praksis innenfor operative tjenester. I følge Krapp (2013) er ikke moralsk motivasjon et enestående område av menneskelig motivasjon som krever spesifikke teoretiske rekonstruksjoner. Han mener at området best kan beskrives og forstås med grunnlag i eksisterende generelle teorier om motivasjon. Vi bruker selvbestemmelsesteori (Deci & Ryan, 1985) til å svare på spørsmålet om hvilke betingelser som bør være til stede for utvikling av moralsk motivasjon i operative tjenester. Til slutt spør vi om den moralske motivasjonen kan stimuleres gjennom intervensjoner i utdanning og yrkesliv og hvilke kvaliteter ved en operativ tjeneste som da må være til stede.

### Motivasjon

Motivasjon er noe vi alle opplever når vi virkelig har lyst på noe eller ønsker å utføre en aktivitet. Det kan betraktes som en tilstand som tilfører menneskelig atferd energi og retning (Reeve, 2015). Begrepet energi viser til hvor mye en person anstrenger seg i en særskilt situasjon eller med en særskilt aktivitet. En ansatt kan ta et kurs innenfor et bestemt operativt område, men uten at han eller hun anstrenger seg mye under og etter kurset. En annen ønsker å bli best mulig skolert, diskuterer kursets innhold med interesserte kollegaer og skolerer seg videre på fritiden. Motivasjonens retning impliserer at handlingen har et formål. Det viser til om personen oppsøker eller kjenner seg tiltrukket av visse situasjoner eller aktiviteter. For eksempel kan en polititjenestemann motiveres til å håndtere ekstraordinære hendelser eller kriser, en branntjenestemann kan motiveres til å bli røykdykker for å redde mennesker og en lege ved akuttmedisinsk avdeling kan motiveres til å mestre de oppgaver som skal til for å redde pasienter med alvorlige infeksjoner.

Vi skiller mellom indre og ytre motivasjon. Motivasjon som skriver seg fra forhold som interesse og undersøkelsestrang, kalles indre motivasjon. Det er en motivasjon som påvirker personen til å gå inn for en aktivitet eller en oppgave uten tanke på at dette på kort sikt skal gi personlig utbytte. En ytre motivert person, derimot, er ikke primært interessert i oppgaven eller aktiviteten i seg selv, men er opptatt av hva han/hun vil oppnå ved å holde på med den. Denne sorten motivasjon er knyttet til synlig belønning av sosial eller materiell art. Ofte blir indre og ytre motivasjon oppfattet som hver sin ende på en skala. Selvbestemmelsesteori (Deci & Ryan, 1985) beskriver derimot en taksonomi hvor ulike typer motivasjon skiller seg fra hverandre

med tanke på graden av autonomi. Den autonome motivasjon er basert på selvbestemmelse, valgfrihet og lyst til å utføre en oppgave. Kontrollert motivasjon, derimot, springer ut fra forpliktelser, press og følelse av å bli kontrollert av ytre forhold. Senere i artikkelen beskrives dette taksonomiet, fordi det kan hjelpe oss til å forstå de prosesser som er med på å utvikle moralsk motivasjon.

## Moralsk motivasjon

Begrepet moral omtales ofte sammen med begrepet etikk, og i andre artikler i denne boken er begge begrepene definerte og beskrevet. De handler om hva som er riktig og galt, godt og ondt. I denne artikkelen forstås etikk med utgangspunkt i teorier som forklarer hva som er rett eller galt, godt eller ondt, mens moral handler om å bruke etikken i praksis. Etikken antas da å være grunnlag for de moralske vurderinger vi gjør, mens moral dreier seg om selve handlingen, om den stemmer overens med det vi tror er rett eller galt. I andre av bokens artikler refereres det til sentrale etiske teorier som kan anvendes i operative situasjoner. De mest kjente er *konsekvensetikk* og *pliktetikk*. Tilhengere av den første teorien (f.eks. Jeremy Bentham og John Stuart Mill) motiveres av å fremme de gode konsekvenser av en handling, mens for den andres tilhengere (Immanuel Kant) er plikten til å gjøre det rette motiverende. I følge konsekvensetikken er en handling moralsk rett hvis den maksimerer de gode konsekvenser. Pliktetikken erkjenner at konsekvensene ofte er viktige, men at visse handlinger kan være forkastelige, uavhengig av deres konsekvenser. Det er handlingene i seg selv, f.eks. en løgn eller det å ta liv, som er feile.

Begrepet *moralsk motivasjon* handler om det filosofiske og teologiske spørsmålet «Hvorfor være moralsk?» Thorne (1998) beskriver moralsk motivasjon som graden av forpliktelse til å handle moralsk, verdsette moralske verdier over andre verdier og å ta personlig ansvar for et moralsk resultat. I det ligger det også en villighet til å sette andres interesser foran ens egne. Også for Nunner-Winkler (1993) er moralsk motivasjon en beredskap til å gjøre de rette ting, selv når dette innebærer at en må se bort fra egne motiver og tilfredsstillelsen av disse. Wren (2013) skiller mellom *moralske motiver* og *moralsk motivasjon*. Det første blir sett på som en tendens, eller et sett av tendenser, til å handle i tråd med ens moralske vurderinger, som nødvendigvis ikke har rot i dypere moralske strukturer. Det andre ser Wren på som en underliggende følelse av samvittighetsfullhet eller moralsk omsorg. Han kaller det en disposisjon eller metamotivasjon som går på tvers av moralske situasjoner og enkelthandlinger på en slik måte at det gir grunnlag for hvordan man generelt skal handle. Distinksjonen er ikke uproblematisk, noe Wren innrømmer, og han stiller også spørsmål ved hvor skarpt skillet mellom motiver og motivasjon skal eller

bør trekkes. Han argumenterer likevel for at moralsk motivasjon er en dypere struktur som fungerer nokså lik det f. eks. Kant ser på som en plikt til å gjøre det rette. I dette ligger det at moralsk motivasjon ikke alene kan springe ut fra en moralsk vurdering, men er også avhengig av forutgående moralsk omsorg og en indre motivasjon for å handle rett.

Begrepet moralsk motivasjon er problematisk, også på andre måter, fordi det dels kan forstås som motivasjon til å handle moralsk i forhold til hva den enkelte selv oppfatter som moralsk. Elster (2012) eksemplifiserer dette ved å vise til at en selvmordsbomber kan mene at han handler moralsk ut ifra egne moraloppfatninger. I slike tilfeller kan en metode for å øke moralsk motivasjon lett bli en metode til å øke fanatisme, sier Elster. Dels, fortsetter han, kan imidlertid begrepet forstås som motivasjon til å handle moralsk riktig i objektiv forstand, som brannmannen som ofrer eget liv ved å løpe inn i en brennende bygning for å redde andre. I operative tjenester vil vi se på utdanning for å øke moralsk motivasjon i denne siste betydningen som ønskelig.

## Åpen dør mellom teori og praksis

Vi foretar kontinuerlig moralske vurderinger, enten disse er styrt av vage ideer av hva som er rett og galt eller det Wren (2013) kaller en underliggende følelse av moralsk omsorg. Selv om det i teorien argumenteres ut fra konsekvens- eller pliktetiske ståsteder, er moralske bedømmelser ofte først og fremst affektive fenomener, hvor kognisjonen er sekundær og først kommer inn i bildet som rettferdiggjøring av den affektive reaksjon (Haidt, 1993). Forskning viser også at menneskers moralske bedømmelser like gjerne kan styres av andre motiver, slik som å beskytte sin ideologiske posisjon (Uhlmann, Pizarro, Tannenbaum & Ditto, 2009). I undersøkelser fra USA har forsøkspersoner blitt stilt overfor klassiske dilemmaer, hvor de skal forestille seg at et lite antall mennesker må ofres for å redde mange flere. Liberale mennesker er i slike tilfeller mindre villige til å bifalle at en uskyldig drepes hvis navnet indikerer at personen er svart heller enn hvit. Tilsvarende er konservative mennesker mer villige til å ofre uskyldige irakere drept av amerikanere i militære angrep enn uskyldige amerikanere drept av irakere (Uhlman mfl., 2009). I stedet for å være rasjonelle mennesker som resonnerer fra generelle prinsipper til spesifikke vurderinger, ser det ut som om vi har en «verktøykasse» som hjelper oss til å trekke opp argumenter som støtter våre moralske intuisjoner. Derfor må man innenfor operative tjenester, hvor følgene av tilfeldig bruk av «verktøy» kan være dramatiske, i fellesskap utvikler høy bevissthet om hva som kan påvirke personalets handlinger i kritiske situasjoner. Det betyr at man i utdanning og etter- og videreutdanning både må legge vekt på karakterutvikling og samfunnsansvar,

slik at man i yrkesutøvelse har en dyp etisk og moralsk forståelse og blir innstilt på å handle ut fra det.

Det norske samfunnet bygger på grunnleggende verdier, slik som rettsikkerhet, demokrati, ytringsfrihet, likhet og de verdier som følger av internasjonale konvensjoner og anbefalinger. I operative tjenester har man delansvar for å forvalte disse verdiene, som vi selv definerer som moralsk riktige i en objektiv forstand. Det er da en forutsetning at tjenestegjørende personell har en bevissthet om etatens eller institusjonens verdi-grunnlag, slik at de motiveres til å handle moralsk overfor borgerne de har ansvar for, men også overfor sine kollegaer. Moralsk motivasjon eller moralsk nivå i en operativ tjeneste kan imidlertid ikke sikres gjennom lovverket. Det kan, i tillegg til det man har med seg fra hjem, barnehage, skole og venner, utvikles gjennom utdanning, erfaring og mellommenneskelig refleksjon. I enhver utdanning vil også teori være nødvendig og til hjelp, fordi den teoretiske innsikten kan bidra til en mer reflektert og forbedret praksis. En slik forståelse av sammenhengen mellom teori og praksis bør legges til grunn for grunnutdanning og etter- og videreutdanning innenfor operative tjenester. Dette er noe blant annet Politidirektoratet (2009) legger vekt på i sin innføring i etikk for ansatte i politiet og lensmannsetaten. Direktoratet understreker samtidig at interessant teori uten praktisk nedslagsfelt kun blir festlig tankespinn. Innenfor medisin kan heller ikke den moralske dømmekraft ledes av generelle regler, men avveiningene må skje ut fra det spesifikke ved gitte situasjoner. Lian og Solbekken (2003) skriver at etiske teorier kan være til hjelp, ikke som beslutningsprosedyre, men som en ressurs for beslutningstaking. «Blant annet kan de hjelpe oss til å skille og klargjøre forskjellige hensyn som drar oss i ulike retninger. Det er bare gjennom å holde ulike hensyn og argumenter fra hverandre at vi kan veie dem opp mot hverandre» (s. 481).

Til tross for at det kan oppstå konflikter mellom etablert teori og praksis i operative tjenester, kan det ofte være vanskelig å anvende etikk om enkeltstående praktiske spørsmål uten et teoretisk grunnlag. En vanlig oppfatning blant folk flest er at teori er noe livsfernt. Også i operative tjenester kan man nok høre utsagn som «Hvorfor skal vi lære noe om teori?» og «Vi har jo lang praktisk erfaring og vet best hvordan vi skal opptre i pressede situasjoner» I slike tilfeller blir nok kanskje «teori» tenkt på som noe som er løst fra praksis. Teori derimot bygger vanligvis på omfattende forskning i praksisfeltet og hjelper oss til å skjønne sammenhenger og forklare sosiale forhold. En teori kan derfor være en «rettesnor» for handling. Det finnes likevel ikke ett forhold mellom teori og praksis, men mange forhold som inngår i et komplisert samspill (Grimen, 2008). Dermed er det feil å tro at man kan «bruke» teori i praksis. Teori kan derimot hjelpe oss til å forstå praktiske utfordringer bedre. Politidirektoratet (2009) skriver følgende: «En

god modell for den etiske arbeidsprosessen er å åpne døra mellom teori og praksis, det vil si å så en spire for å gjøre den enkelte ansatte interessert og nysgjerrig på det å kople og anvende teori, slik at han eller hun blir bedre i stand til å takle praksis» (s. 15).

Som tidligere omtalt er ikke moralsk motivasjon et enestående område av menneskelig motivasjon som krever egen teori, men et område som kan forstås med grunnlag i eksisterende generelle teorier om motivasjon. Krapp (2013) bruker *selvbestemmelsesteori* (Deci & Ryan, 1985) som et grunnlag for diskusjoner om moralsk motivasjon. Flere moralfilosofer, som Kant (Allison, 1983), og psykologer, som Kohlberg (Power, Higgins & Kohlberg, 1991), mener at man bare kan tale om moralsk motivasjon hvis den er basert på autonome beslutninger om å gjøre det moralsk riktige. Det trekkes da et klart skille mellom autonom og ikke-autonom moralsk motivasjon. Selvbestemmelsesteorien har her et mer nyansert syn, og viser at beslutninger kan ha grader av autonomi og dermed i større eller mindre grad innfri viktige forutsetninger for moralsk motivasjon.

## Det autonome mennesket

Edward L. Deci og Richard Ryan (1985) ser på mennesket som en grunnleggende aktiv, selvbestemmende organisme som har behov for å tilfredsstille tre basale behov, nemlig behovet for *autonomi*, behovet for *kompetanse* og behovet for *tilhørighet* til andre mennesker. Vi trives og vokser, oppnår mål og kjenner større velvære når betingelsene vi lever under, støtter tilfredstilelsen av disse grunnleggende behov (Ryan & Deci, 2000). Teorien skiller mellom i hvor stor grad motivasjonen er kontrollert av ytre forhold eller er *autonom*. Vi opplever autonom motivasjon når vi selv kan foreta valg og vise initiativ, noe som også gir økt læring. Handlingene oppleves som personlig viktige og i tråd med våre verdier. Motsatt, når vi opplever at ytre krefter styrer våre handlinger, er motivasjonen kontrollert, og læringen begrenses. Den autonome motivasjon utvikles i miljøer som støtter våre grunnleggende behov.

Enhver aktivitet eller oppgave som positivt påvirker vår oppfatning av kompetanse eller autonomi vil også påvirke vår indre motivasjon. På samme måte øker graden av indre motivasjonen når behovet for tilhørighet imøtekommes gjennom at lærere og ledere responderer presis og positivt på elevers eller ansattes mestring av oppgaver. Innenfor selvbestemmelsesteoriens taksonomi er den *indre motivasjon* den mest autonome, og reflekterer at vi er engasjert i en handling eller oppgave fordi den i seg selv er interessant og appellerer til oss. En person som styres av slik motivasjon har en innebygd trang til å søke utfordringer, til å øke sin kompetanse, til å undersøke og til å lære (Ryan og Deci, 2000). Den ytre motivasjon avspeiler derimot at vi handler for å oppnå noe som primært er løst fra selve aktiviteten,

slik som prestisje eller høyere lønn. Likevel, selv om det typiske for den indre motivasjon er valg, initiativ og autonomi, kan også ytre motivasjon i varierende grad ha slike kvaliteter.

I følge teorien finnes det fire former for ytre motivasjon, som skiller seg fra hverandre etter i hvor stor grad de kan beskrives som autonome eller kontrollerte (Deci & Ryan, 2000). Den mest kontrollerte ytre motivasjonen kalles *ytre regulering*, hvor våre handlinger reguleres av ytre forhold, slik som å oppnå gevinst eller unngå straff. Den neste type ytre motivasjon kalles *indre tvang*, fordi vi handler under et visst press om å kjenne oss stolte eller unngå skyld eller skam. Under slike forhold føler vi at vi handler fordi vi må, ikke fordi vi vil. De to andre formene for ytre motivasjon beskrives som mer autonome. *Identifisert regulering* betyr at vi handler fordi vi identifiserer oss med de verdiene som ligger til grunn for handlingene, eller opplever dem som fornuftige. *Integrert regulering* er enda mer autonom. Ikke bare verdsetter vi atferden eller aktiviteten, men finner at den passer med egne verdier og egen livsstil. Den pr. definisjon ytre motivasjonen nærmer seg dermed den indre motivasjonen.

Krapp (2013) hevder at fordi hverken ytre regulering eller indre tvang tilfredsstiller kriteriene for selvbestemte handlinger, oppfyller de heller ikke kriteriene for moralske handlinger. Derimot utgjør identifisert og integrert regulering viktige forutsetninger for moralske handlinger. En person som handler ut ifra identifisert regulering har akseptert handlingenes verdier som sine egne. Personen retter sine handlinger etter moralske standarder fordi han/hun ser på dem som personlig viktige (Krapp, 2013). Teoretisk kan en da tenke seg at personen uansett situasjon vil hjelpe et menneske i nød fordi slik atferd er en del av hans eller hennes verdisystem. Man kan f. eks. anta at en soldat som opplever seg selv som ansvarsfull og støttende vil hjelpe en medsoldat i en farlig situasjon, selv om hjelperen risikerer livet. Soldaten sin vilje til å hjelpe kan være en autonom beslutning i tråd med egne moralske prinsipper. Hvis den samme soldaten er styrt av integrert regulering vil han eller hun ikke bare identifisere seg med betydningene av sine handlinger for å redde medsoldaten, men handlingene er en integrert del av vedkommendes arbeid og liv. Den overlapper med behov, verdier og mål som allerede inngår i selvet. Soldaten vil enda mer sannsynlig handle på en måte som er i tråd med å bry seg om mennesker generelt, og innser viktigheten av å utføre handlinger som umiddelbart ikke er belønnende.

Handlingene som kjennetegner identifisert og integrert regulering ligner på indre motiverte handlinger, fordi begge er autonome og selvregulerende. Derfor kan kvaliteten som kjennetegner indre motivert atferd, slik som velvillighet, kreativitet, begrepsmessig og intuitiv forståelse, brukes som markører for hvorvidt en ytre motivasjon er i ferd med å bli fullt integrert

(Deci, Vallerand, Pelletier & Ryan, 1991). Ulikheten mellom indre motivasjon og de ulike former for ytre motivasjon er likevel klar: Den identifiserte eller integrerte regulering betyr ikke at personen er interessert i *aktivitetene i seg selv* men at aktivitetene er instrumentelt viktige med tanke på personlige mål om å handle moralsk.

For en observatør er tolkningene i eksemplet over ikke uproblematisk. Man kan alternativt tenke seg en at soldaten handler utfra indre tvang. I dette tilfellet har eksterne krav blitt internalisert, men uten å være reelt akseptert av selvet. Den hjelpende atferden er i så fall styrt av ønske om å unngå skyldfølelse, skam eller uverdighet. I følge Knapp (2013) tilfredsstiller handlingen da ikke kriteriene for moralsk motiverte handlinger, selv om den maksimerer de gode konsekvenser. Motivasjonen har en indre drivkraft, men er styrt av ytre forhold og blir ikke opplevd som egen motivasjon. Eksemplet illustrerer likevel hvilke prosesser som kan utvikle seg i løpet av livet, hvor blant annet utdanning og yrke er viktige arenaer for innflytelse. Hvis kompetanse, valgfrihet og tilhørighet stimuleres gjennom utdanning og yrke, kan en mer og mer autonom moralsk motivasjon utvikles.

#### *Autonomiens begrensninger i operative tjenester*

Ut fra teorien kan man danne seg hypoteser om hvordan mennesker vil handle i bestemte situasjoner, f.eks. om hvordan den autonome og den kontrollerte personen vil opptre. Man kan likevel ikke alltid forvente at mennesker motiveres til å handle i tråd med de moralske overbevisninger som de identifiserer seg med. Dette skyldes hovedsakelig at vi besitter mange ulike og heterogene mål som ikke alle samsvarer med våre moralske prinsipper. Derfor oppstår moralske dilemmaer. Kapp (2013) viser likevel til at det er empirisk støtte for at det er høyt samsvar mellom moralsk overbevisning, moralsk motivasjon og reell handling. Dette ser en særlig tydelig hos mennesker som styres av indre motivasjon, eventuelt av identifisert eller integrert regulering.

Selvbestemmelsesteorien utelukker ikke at lyst er et menneskelig motiv, men det er likevel tilfredsstillelsen av de høyere behov som dypest og mest permanent har innflytelse på utviklingen av moralsk handling. Gagné og Deci (2005) argumenterer, basert på empiri, for at arbeidsmiljø som fremmer tilfredsstilling av de tre grunnleggende behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet samtidig vil øke de ansattes indre motivasjon og fremme full internalisering av ytre motivasjon. Dette vil igjen, i følge forfatterne, fremme 1) utholdenhet og atferdsendring, 2) effektivitet, 3) jobbtilfredshet, 4) positive holdninger til arbeidet, 5) organisasjonsatferd og 6) psykologisk tilpasning og tilfredshet. Mennesker trives og vokser, oppnår mål og kjenner større velvære når betingelsene de lever under støtter tilfredsstillelsen av deres basale behov (Ryan & Deci, 2000).

I operative tjenester må individets autonomi, som beskrives som en forutsetning for moralske handlinger, ofte begrenses. Klarest ses dette i militære operasjoner, hvor en må adlyde ordre, men det ses også i andre operative tjenester, hvor det er helt nødvendig å underordne seg prosedyrer og lederes valg. Eksempler er terrorhandlinger i byer, store branner og alvorlige ulykker som krever akuttmedisinske inngrep. Autonomi er dermed ikke det samme som rigid uavhengighet, der en er mistenksom til andres makt, ytre kilders påvirkning og andre personer. Ved autonomi er ytre krav og innflytelse integrert i egen atferd fordi kunnskapen gir muligheter for en reell tilhørighet til andre. Det motsatte av en slik kultur er den kontrollerende kultur, hvor den enkeltes ansvar totalt reduseres til å underkaste seg andres regler. Micewski (2013) bruker tragediene i Srebrenica og Rwanda som eksempler på at individuelt ansvar ikke bare kan forankres i regler og lover. Han konkluderer med at moralsk motivasjon i militære operasjoner ikke må være kopi av historiske hendelser eller blind imitasjon av forutbestemte retningslinjer, men heller ikke være et resultat av konstant refleksjon over filosofiske begreper. Hvis soldater og militære ledere skal finne moralsk motivasjon for sine handlinger, trengs det en dyp kultivering av etisk-moralske disposisjoner som bare kan ha grunnlag i en moralsk samvittighet.

### Utdanning til moralsk motivasjon

Fra et teoretisk perspektiv er det interessant å forstå hvordan eksterne verdier blir del av vårt selvsystem, dvs. hvordan etiske og moralske standarder internaliseres eller integreres i personen, slik selvbestemmelsesteori forutsetter. Deci og Ryan (1985) finner at dette skjer når våre omgivelser støtter utviklingen av kompetanse, autonomi og tilhørighet. Ved første øyekast kan det virke som om selvbestemmelsesteoriens understreking av behovet for autonomi står i motsetning til behovet for tilhørighet. Deci og Ryan (2002) løser denne tilsynelatende motsetningen ved å slå fast at autonomi betyr at individet tar initiativ til og regulerer sin egen læringsaktivitet. I f.eks. et operativt yrke kan dette bare oppnås der initiativ og selvregulering oppmuntres og støttes av ledere og medarbeidere. Vi er som mennesker grunnleggende motiverte til å være knyttet til andre i et sosialt miljø og å utvikle autonomi og kompetanse i dette miljøet.

Samspeillet mellom individuelle behov og et miljø som styrker eller undergraver motivasjonen vil hjelpe oss til å forstå hvilke forhold som former motivasjonen til å handle moralsk riktig i objektiv forstand. Det viser også hva som former moraloppfatninger vi betrakter som avvikende, slik som selvmordsbomberens. Derfor er det viktig å forstå miljøet individet sosialiseres inn i og hvilke kvaliteter ved miljøet som kan fremme ulike typer moralsk motivasjon. I følge Althof og Berkowitz

(2013) er tilfredstillelse av et menneskets fundamentale behov, slik som autonomi, tilhørighet og kompetanse, et nødvendig utgangspunkt for å utvikle moralsk motivasjon. De legger stor vekt på individets tilhørighet, og mener at motivasjon for å gjøre det gode kan knyttes til en rekke psykologiske røtter i den utdanning vi får, slik som disse: 1) Muligheter for å oppleve selvet som en moralsk agent med en sterk moralsk identitet; 2) en sunn relasjon med prososiale og stimulerende andre mennesker; 3) tilhørighet til en sosial omgivelse som kollektivt verdsetter moralske handlinger; 4) mennesker som forsvarer og er modeller for moralsk atferd og verdier; 5) veiledet refleksjon over moralske temaer i både formelle og uformelle sammenhenger. Althof og Berkowitz (2013) beskriver disse fem punkter som en blåkopi for utdanning til moralsk motivasjon. De understreker derfor at utdanning av moralsk motiverte mennesker ikke bare må ha individer som målgruppe, men må inkludere de interpersonlige relasjoner og sosiale sammenhenger som former menneskers liv. Slik utdanning krever et innhold som åpner for moralske diskusjoner, som utvikler kompetanse i moralsk resonnering og som bygger bro mellom moralske vurderinger og handlinger.

I følge Elster (2012) må et mål for moralsk utdanning være at folk skal kunne reflektere moralsk og handle deretter. Enhver utdanning av studenter innenfor operative tjenester, deres sosialisering inn i et yrke og etter- og videreutdanning bør derfor bruke tid på å drøfte moralske dilemmaer innenfor tjenesten. Teori og drøfting av slike dilemmaer, hypotetiske eller selvopplevde, er blant forutsetningene for utvikling av moralsk motivasjon i operative tjenester. Fra et teoretisk ståsted er det viktig at drøftinger av dilemmaer støtter opp under elevenes eller personalets autonome selvregulering og deres kompetanse i tjenesten. Nedenfor eksemplifiseres situasjoner fra forsvaret, politiet og akuttmedisin som kan danne grunnlag for formulering av spørsmål knyttet til dilemmaer og drøfting av disse. Det første eksemplet er et generelt dilemma, mens de neste er knyttet til praktiske situasjoner som krever raske beslutninger. (Leseren kan også reflektere over andre spørsmål eller problemstillinger enn de forfatteren avslutter eksemplene med.)

- Michelsen (2005) sammenfatter kriteriene for *rettferdig krig-tradisjonen* i tre prinsipper: 1) Krigen må ha en rettferdig årsak og kan bare erklæres av legitime myndigheter; 2) krigens midler må være kontrollerte; 3) krigsutfallet må være forutsigbart. Det første kriteriet innebærer at krigen må være defensiv, og at aggresjon er siste utvei. Det andre innebærer at stridsmidlene må skille mellom sivile og militære personer. Forutsigbarheten under det tredje kriteriet innebærer at krigen skal gjenopprette freden. Michelsen skriver at rettferdig krig-tradisjonen frem-

står som moralsk veiledning for den enkelte soldat. Aktuelt problemstilling: *Under hvilke forutsetninger kan betingelsene under 1), 2) og 3) oppfylles?*

- Politilinstruksen har bestemmelser om bruk av makt under gjennomføring av en tjenestehandling, hvor det blant annet skal tas hensyn til situasjonens alvor. Ved en biljakt kan politiet sette seg selv, den som jaktes på og ikke minst publikum i fare. I ett tilfelle unnlot en bil å stoppe for en mobil politipatrolje med to tjenestemenn. Klokkeren var ni en oktoberkveld. Politiet kjørte bak bilen og ønsket å utføre kontroll, men bilen økte farten. Da den kjørte inn i et boligområde valgte politiet å avbryte jakten, og bilen ble senere ikke funnet. I et annet tilfelle kjørte en motorsykkel, som var mistenkt stjålet av en ruspåvirket person, inn på en gang- og sykkelvei. Føreren hadde ikke hjelm. Klokkeren var to om dagen. Politiet forfulgte sykkelen, som ikke stoppet, og klarte å velte den ved å kjøre inn i bakhjulet. Aktuelle problemstillinger: *Hva kan konsekvensene være av å gi opp den omtalte biljakten? Hvilke overveielser må politiets gjøre under jakten på motorsykkelen?*
- Under akuttinnleggelse i sykehus etter ulykke eller alvorlige infeksjoner står kirurgen ofte overfor dilemmaer knyttet til om det er nødvendig å amputere ekstremiteter for å redde liv eller om man kan legge til rette for rekonstruktiv kirurgi. I det aktuelle tilfellet hadde pasienten en alvorlig infeksjon, som måtte behandles umiddelbart, og hun ble lagt i kunstig koma. Pasienten, en kvinne på 60 år, hadde god allmenn helsestilstand og var aktiv mosjonist. Den nære familien fryktet at en beslutning om amputasjon ville ha sterk innflytelse på hennes livskvalitet. Aktuell problemstilling: *Pasientmedvirkning innebærer at pasienten har krav om å delta/medvirke i den helsehjelpen som tilbys og ytes. Hvilke forhold kan her tenkes å påvirke beslutningene som må tas, og hvordan kan hensynet til pasientmedvirkning ivaretas?*

Refleksjon i en åpen atmosfære over dilemmaer, slik som disse eksemplene, bør inngå i det Althof og Berkowitz (2013) omtaler som en blåkopi for utdanning til moralsk motivasjon (se tidligere). Den åpne refleksjonen ivaretar utvikling av de grunnleggende behov for valgfrihet, kompetanse og sosial tilknytning, noe som igjen fremmes en autonom moralsk motivasjon. Generelt i operative tjenester er realistisk trening den viktigste faktoren for å gjøre mannskaper motiverte og bedre forberedt, fordi trening øker operatørens ferdigheter og mestringsforventninger (Johnsen, Eid, Laberg, Bartone & Andersen, 2005). Dette er selvsagt når det f.eks. gjelder fysisk trening i å mestre anstrengende oppdrag, men mindre selvsagt når det gjelder moralske dilemmaer. De oppstår ofte uventet, og i situasjoner

som ikke kan trenes på, fordi man ikke kan risikere liv under trening. Derfor er en kontinuerlig drøfting av moralske dilemmaer viktig. For at drøftingene skal være så realistiske som mulig kan de suppleres med rollespill.

## En sosial kontrakt

Grunnlaget for en profesjonell moralsk identitet ligger i den sosiale kontrakten den operative tjenesten har med samfunnet (Bebeau & Thoma, 2013). Denne kontrakten spesifiserer visse plikter og ansvar personell har, og utvikling av moralsk motivasjon innebærer at medlemmene forstår og aksepterer de betingelser som ligger i kontrakten. Samtidig innebærer det at profesjonen hele tiden må søke legitimitet for sine mål og sin atferd. Hvis en profesjon skal utvikle seg og ha legitimitet i befolkningen er den avhengig av kontinuerlig skoleing av personalet. Dette innebærer også at deres verdier og moralske motivasjon hele tiden må styrkes. Empirisk er det støtte for at slik motivasjon stimuleres gjennom pedagogiske intervensjoner og veiledning, i utdanning og yrke (se f.eks. Bebeau & Thoma, 2013; Oja & Craig, 2013).

For barn og unge spiller selvsagt hjem, barnehage og skole viktige roller for utvikling av moralsk motivasjon, men på godt og vondt øver de sosiale omgivelser utenfor disse institusjoner en sterk påvirkning. Det er tilfredstilteisen eller undergravingen av menneskenes grunnleggende behov, slik som autonomi, kompetanse og tilhørighet som dypt og permanent former deres moralske motivasjon. I sine studier av «Generation Me» finner Twenge (2009) at dagens unge skårer høyere enn før på selvhøvdelse, narsissistiske trekk, høye forventninger, stress, angst og dårlig mental helse, men lavere på selvstendighet. Han finner også at påvirkningen fra deres sosiale omgivelser ofte hindrer, heller enn fremmer, utviklingen av deres moralske selv. I følge Bebeau og Thoma (2013) betyr denne kunnskapen at institusjoner ikke kan vente at unge mennesker er fullt forberedte til å beherske profesjonelle roller og plikter, eller å demonstrere den integrasjonen av personlige og profesjonelle verdier som er ønskelige i et profesjonelt fellesskap. De mener derfor at utdannere må erkjenne den betydelige kraften som tid til selvrefleksjon utgjør for utviklingen av profesjonelle mål og verdier. Målet må være at operativt personell blir i stand til å vurdere og uttrykke plikter overfor samfunnet, integrere disse i sitt personlige verdsett og konsekvent handle på en sosialt ansvarlig måte.

## Referanser

- Allison, H.A. (1983). *Kant's transcendental idealism. An interpretation and defense*. New Haven & London: Yale University Press.
- Althof, W. & Berkowitz, M.W. (2013). Character and civic education as a source of moral motivation. In K. Heinrichs, F. Oser, & T. Lovat (Eds.),

- Handbook of moral motivation. Theories, models, applications* (pp. 567-583). Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.
- Bebeau, M. J. & Thoma, S. J. (2013). Moral motivation in different professions. In K. Heinrichs, F. Oser, & T. Lovat (Eds.), *Handbook of moral motivation. Theories, models, applications* (pp. 475-498). Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.
  - Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
  - Deci, E.L. & Ryan, R.M. (red.) (2002): *Handbook of self-determination research*. Rochester: University of Rochester Press.
  - Deci, E.L., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., & Ryan, R.M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26, 325-346.
  - Elster, J. (2012, 1. februar). Mangler moralsk motivasjon (L. Hoff, intervjuer). Forskningsmagasinet Apollon. Laste ned 12.04. 2017 fra: <https://www.apollon.uio.no/artikler/2005/moral.html>
  - Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
  - Grimen, H. (2008). Profesjon og kunnskap. I A. Molander og L.I. Terum (red.), *Profesjonsstudier* (s. 71-86). Oslo: Universitetsforlaget.
  - Haidt, J. (1993). Affect, culture, and morality, or is it wrong to eat your dog? *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 613-628.
  - Johnsen, B.H., Eid, J., Laberg, J.C., Bartone, P. & Andersen, R. (2005). Internasjonale operasjoner. I J. Eid & B.H. Johnsen, *Operativ psykologi* (368-388). Bergen: Fagbokforlaget.
  - Krapp, A. (2013). Moral motivation from the perspective of the self-determination theory and the person-object theory of interest. In K. Heinrichs, F. Oser, & T. Lovat (Eds.), *Handbook of moral motivation. Theories, models, applications* (pp. 113-140). Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.
  - Lian, O.S. & Skolbekken, J.-A. (2003). En utfordring ved innføring av ny medisinsk teknologi. *Tidsskriftet Den Norske Legeforening*, 123, 478-81.
  - Lunde, N.T. (2008). Moral, etikk og yrkesetikk i det norske innsatsforsvaret. Foredrag i Oslo Militære Samfund. Lastet ned 12.04.2017 fra: <https://www.oslomilsamfund.no/foredrag-moral-etikk-og-yrkesetikk-i-det-norske-innsatsforsvaret/> 7
  - Micewski, E.R. (2013). Moral motivation of military professionals: A military-philosophical approach. In K. Heinrichs, F. Oser, & T. Lovat (Eds.), *Handbook of moral motivation. Theories, models, applications* (pp. 499-515). Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.
  - Michelsen, L.T. (2005). Etikk og operasjoner. I J. Eid & B.H. Johnsen, *Operativ psykologi* (347-367). Bergen: Fagbokforlaget.
  - Nunner-Winkler, G. (1993). The growth of moral motivation. In G. G. Noam & T. E. Wren in co-operation with G. Nunner-Winkler & W. Edelstein (Eds.), *The moral self* (pp. 269-291). Cambridge, MA: MIT Press.
  - Oja, S.N. & Craig, P.J. (2013). Moral motivation and the role of the internship in professional preparation. In K. Heinrichs, F. Oser, & T. Lovat (Eds.), *Handbook of moral motivation. Theories, models, applications* (pp. 475-498). Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.
  - Politidirektoratet (2009). *Grunnleggende verdier, moral og etikk. En innføring i etikk for ansatte i politio- og lensmannsetaten*. 2. utg. Oslo: Politidirektoratet.
  - Power, F.C., Higgins, A., & Kohlberg, L. (1991). *Lawrence Kohlberg's approach to moral education*. New York: Columbia University Press.
  - Reeve, J. (2015): *Understanding Motivation and Emotion*. (5. utg.) Hoboken; NJ: John Wiley & Sons, Inc.
  - Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
  - Syse, A. (2015). *Pasient- og brukerrettighetsloven med kommentarer*. 4. utg. Oslo: Gyldendal juridisk.
  - Thorne, L. (1998). The role of virtue in auditors' ethical decision making: an integration of cognitive developmental and virtue-ethics perspectives. *Research on Accounting Ethics*, 4, 291-308.
  - Twenge, J.M. (2009). Generational changes and their impact in the classroom: teaching Generation Me. *Medical Education*, 43, 398-405.
  - Uhlmann, E.L., Pizzarro, D.A., Tannenbaum, D., & Ditto, P.H. (2009). The motivated use of moral principles. *Judgement and Decision Making*, 4, 476-491.
  - Wren, T.E. (2013). "Why be moral?" A philosophical taxonomy of moral motivation. In K. Heinrichs, F. Oser, & T. Lovat (Eds.), *Handbook of moral motivation. Theories, models, applications* (pp. 27-47). Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.