



UiT Norges arktiske universitet

Handelshøgskolen ved UiT

Kjønnsmangfold og oppdragsløsning i Forsvaret

Utviser kvinner og menn ulik atferd under oppdragsløsning på Sjøkrigsskolen?

Fabian Preto og Simen Taranger

Masteroppgave i strategisk ledelse og økonomi, BED-3910, desember 2022

Forord

Denne masteroppgaven inngår i studiet erfaringsbasert master i strategisk ledelse og økonomi ved Universitet i Tromsø (UiT). Oppgaven tar for seg kunnskap vi har lært fra både UiT og fra tidligere studier, og studiens tema finner vi relevant for våre arbeidsplasser. Studien omhandler hvorvidt det er forskjeller i hvordan kvinner og menn utviser atferd ved oppdragsløsning på Sjøkrigsskolen, en utdanningsinstitusjon i Forsvaret. Et av målene med oppgaven er å nyansere debatten rundt kvinners rolle og bidrag i Forsvaret.

Studien er utarbeidet av to deltidsstudenter som begge har bakgrunn fra Forsvaret. Arbeidet med studien er gjort på siden av full jobb og har vært meget tidkrevende i en ellers travel hverdag. Samtidig har det vært svært lærerikt og givende. Vi vil rette en stor takk til alle som har bidratt til at vi har kommet i mål med studien. Først og fremst ønsker vi å takke vår dyktige veileder Giovanna Bertella, som har bidratt med gode og konstruktive tilbakemeldinger underveis. En stor takk rettes også til Kåre Skallerud som har vært en viktig sparringspartner rundt metode og statistikk. Videre vil vi også rette en stor takk til Sjøkrigsskolen som har bidratt med datamateriale i form av både intervjuobjekter og atferdsmålinger. Takk også til intervjuobjektene som har satt av tid til å bidra med sine observasjoner og sin kompetanse. Sist, men ikke minst vil vi takke familie og samboere som har stilt opp og tatt seg av daglige gjøremål, slik at vi har kunnet fokusere på studiet. Uten dere hadde dette ikke vært gjennomførbart.

Ski, 18. november 2022

Fabian Preto

Simen Taranger

Sammendrag

Flere lands forsvar har i mange år vært preget av en skjev kjønnsbalanse, der overvekt av menn har gjort seg gjeldende. Dette har i nyere tid ført til fokus på å øke kvinneandelen, hvilket i år 2000 resulterte i en FN-resolusjon som henstilte alle medlemslandene til å øke representasjon av kvinner på alle beslutningsnivåer i institusjoner som skal hindre, styre og løse konflikter. Dette førte blant annet til at Norge i 2015 innførte allmenn verneplikt, altså at både kvinner og menn skal gjennomføre militærtjeneste. Med allmenn verneplikt lå det en forventning om at økt mangfold også skulle gi større variasjon i hvordan oppgaver løses og utfordringer håndteres. På bakgrunn av dette utarbeidet vi følgende problemstilling for vår studie: *Utviser kvinner og menn ulik atferd under oppdragsløsning på Sjøkrigsskolen?*

Det teoretiske rammeverket og empiri for studiet resulterte i tre hypoteser tilknyttet atferd hos kvinner og menn på Sjøkrigsskolen. Hypotesene er testet gjennom et kombinasjonsdesign med både kvalitative intervjuer og empirisk kvantitativ metode. Studiet er avgrenset til å omhandle tre definerte atferdstyper og skiller kun mellom de biologiske kjønnene mann og kvinne. Studien benytter tre målingstidspunkter gjennom første studieår ved Sjøkrigsskolen, og har til hensikt å kartlegge trender og mønstre mellom kjønnene. Undersøkelsen omhandler over 500 menn og kvinner som har gjennomført lederutdanning på Sjøkrigsskolen. De tre atferdstypene vi har tatt for oss er *gruppeorientering, oppgaveorientering og innflytelse*. Av disse tre atferdstypene var gruppeorientering den eneste atferden hvor det var signifikante forskjeller mellom kjønnene ved oppdragsløsning, dette viste likevel kun å være gjeldende ved ett av de tre målingstidspunktene. For de to andre atferdstypene finner vi ingen forskjeller mellom kjønnene.

Innholdsfortegnelse

Forord	i
Sammendrag	ii
1 Introduksjon	1
1.1 Bakgrunn	1
1.2 Tidligere forskning	3
1.3 Problemstilling.....	5
1.4 Avgrensinger og presisering av tema	5
1.5 Oppgavens oppbygging og struktur.....	6
2 Teori	7
2.1 Teoretisk forankring for Systematisert Person-Gruppe Relasjon.....	7
2.1.1 SPGR som teoretisk grunnlag	9
2.1.2 SPGR som måleverktøy	12
2.2 Oppsummering teori	14
3 Metode.....	15
3.1 Forskernes bakgrunn.....	15
3.2 Beskrivelse av kontekst	16
3.3 Utvikling av problemstilling.....	17
3.4 Forskningstilnærming og- design	18
3.5 Datainnsamling	19
3.5.1 Innsamling av kvantitative data.....	21
3.5.2 Innsamling av kvalitative data.....	23
3.6 Dataanalyse.....	26
3.6.1 Analyse av kvantitative data	27
3.6.2 Tematisk analyse	28
3.7 Metodekritisk refleksjon.....	31
3.7.1 Vurdering av datamaterialets reliabilitet og validitet	32

3.7.2	Reliabilitet	32
3.7.3	Validitet.....	34
3.8	Etiske vurderinger.....	36
3.9	Oppsummering av metode.....	36
4	Funn.....	37
4.1	Analyse av kvantitative data – SPGR.....	37
4.1.1	F1: Presentasjon av funn knyttet gruppeorientertatferd	38
4.1.2	F2: Presentasjon av funn knyttet oppgaveorientertatferd.....	39
4.1.3	F3: Presentasjon av funn knyttet innflytelse	40
4.1.4	Oppsummering av funn fra den kvantitative analysen.....	41
4.2	Analyse av kvalitative data – Intervjuer	41
4.2.1	F1: Presentasjon av funn knyttet gruppeorientert atferd	41
4.2.2	F2: Presentasjon av funn knyttet oppgaveorientertatferd.....	45
4.2.3	F3: Presentasjon av funn knyttet innflytelse	47
4.2.4	Oppsummering funn fra den kvalitative analysen.....	50
5	Diskusjon.....	51
5.1	H1 – Kvinner er mer gruppeorienterte enn menn.....	51
5.2	H2 – Kvinner og menn er like oppgaveorienterte	54
5.3	H3 – Menn viser mer innflytelse enn kvinner	56
6	Konklusjon	60
6.1	Forslag til videre forskning.....	62
7	Referanseliste	63
8	Vedlegg	68
8.1	Vedlegg A – Samtykkeskjema	68
8.2	Vedlegg B – Intervjuguide	73
8.3	Vedlegg C – Søknad om tillatelse til å innhente opplysninger i Forsvaret til forskningsformål	75

Tabell 1 - Rangering av validitet for måletidspunktene	17
Tabell 2 - Oversikt over kull som studeres	21
Tabell 3 - Oversikt over respondenter	22
Tabell 4 - Oversikt over intervjuobjekter	25
Tabell 5 - De metodiske valg i studien.....	36
Tabell 6 - Oversikt over GOA under måletidspunktene	38
Tabell 7 - Oversikt over OOA under måletidspunktene	39
Tabell 8 - Oversikt over INF under måletidspunktene.....	40
Tabell 9 - GOA under måletidspunktene	51
Tabell 10 - OOA under måletidspunktene	54
Tabell 11 - INF under måletidspunktene.....	57
Figur 1 - De fire grunnleggende funksjonene i SPGR	10
Figur 2 – SPGR i balanse.	11
Figur 3 - SPGR som koordinatsystem.....	12
Figur 4 - Plassering av roller i SPGR-rommet	13
Figur 5 - Inndeling av metodekapittelet	15
Figur 6 - Datainnsamling gjennom kvantitative og kvalitative data.	19
Figur 7 - Visuell fremstilling av hvordan funn og hypoteser gir grunnlag for videre drøfting	26
Figur 8 - Eksempel på transkribering og notat som beskriver samtaletrekk	28
Figur 9 - Eksempel analyse av transkribering	29

1 Introduksjon

Denne masteroppgaven skal se nærmere på om det finnes forskjeller mellom menn og kvinner under oppdragsløsning i Forsvaret. Vi vil i denne studien derfor bruke atferdsmålinger fra kadetter (studenter) ved første utdanningsår på Sjøkrigsskolen (SKSK). Med atferdsmålinger mener vi målinger av kadettene handlinger under oppdragsløsning målt gjennom parameterne *gruppeorientert atferd*, *oppgaveorientert atferd* og *innflytelse* (som utdypes i kapittel 2.1.1). Gjennom målinger over tid, i grupper, ønsker studien å finne trender knyttet likheter og ulikheter mellom kjønnene. For å danne et bakenforliggende teppe vil vi i oppgavens første kapittel redegjøre for bakgrunnen for studien, tidligere forskning og presentere studiens problemstilling. Leseren vil også bli presentert for hvilke avgrensninger vi har gjort, og den videre strukturen i oppgaven.

1.1 Bakgrunn

Gruppen har utviklet seg til å bli en grunnpilar for utvikling både av organisasjoner og av enkeltmennesket (Sjøvold, 2006, s. 12). Sjøvold viser til viktigheten av å ha kompetanse til å etablere relasjoner preget av tillit, og hevder at dette er et av de viktigste konkurransefortrinnene (Sjøvold, 2006, s. 14). Jackson (1992) viser at bruken av grupper som grunnlag for organisasjoners struktur baseres på antagelsen om at grupper har det mangfoldet av informasjon, bakgrunn og verdier som er nødvendig for å skape effektive organisatoriske handlinger. Samtidig hevder enkelte (Jehn, 1995; De Dreu & Weingart, 2003) at det finnes utfordringer ved bruk av grupper, og trekker frem uoverstemmelser på grunn av reelle eller oppfattede forskjeller mellom gruppemedlemmene. Norsk militært forsvar, slik som vi i dag bruker ordet, har røtter tilbake til kriger på 1600-tallet og har i så måte en lang tradisjon for å operere i grupper (Børresen, 2022). Det som gjerne skiller seg ut, er den relativt unge historikken hva gjelder samarbeid og grupperinger på tvers av kjønn. Selv om historisk marginalisering av kvinner har ført til, og fremdeles fører til en overvekt av menn i en rekke bransjer og lederstillinger, er det få, om noen, institusjoner som fremdeles har et like sterkt maskulint preg som militæret (Woodward & Duncanson, 2017, s. 2). Forsvaret har i dag i underkant av 16 000 ansatte hvor 19 prosent er kvinner (Forsvarsforum, 2021). Målet til regjeringen er at 30 prosent av dem som utdannes ved Forsvarets Høyskole skal være kvinner (Forsvarsforum, 2021). Fra våre data finner vi at kvinneandelen er mellom 9 og 21 prosent i tidsrommet 2001-2020.

“Man shall be trained for war and women for the recreation of the warrior.”

(Archer, 1915, s. 40)

Sitatet over er naturligvis utdatert, og for mange provoserende, men likevel beskrivende for et tankesett som langt på vei har vært normen i befolkningen, helt frem til lenge etter andre verdenskrig. Det norske Forsvaret har, på lik linje med andre nasjoner, tradisjonelt sett vært sterkt mannsdominert og gjerne vært preget av maskuline holdninger. Siden 1984 har riktignok norske kvinner hatt de samme rettighetene som menn til å tjenestegjøre i alle militære funksjoner, og Norge var dermed et av de første landene i verden til å tillate kvinner i krigstjeneste (Skjelsbæk & Tryggestad, 2011, s. 60). Fellesoperasjoner på midten av 2000-tallet viste imidlertid at flertallet av NATO-land hadde en høyere andel kvinner i sine forsvar enn Norge (Woodward & Duncanson, 2017, s. 156). Det har derfor blitt hevdet at den lave kvinneandelen i det norske forsvaret utfordret Norges identitet som en likestilt nasjon (Woodward & Duncanson, 2017, s. 156). Samtidig hadde Norge forpliktet seg til å iverksette FN-resolusjon 1325. Resolusjonen rettet en sterk henstilling til at FNs medlemsland økte representasjonen av kvinner på alle beslutningsnivåer i institusjoner som skal hindre, styre og løse konflikter (Utenriksdepartementet, 2012). Dette resulterte i økt fokus på rekruttering av kvinnelige soldater. Beslutningen om å rekruttere flere kvinner ble fulgt opp med en rekke tiltak, som blant annet resulterte i innføring av allmenn verneplikt i 2015, altså at kvinner og menn har lik plikt til å verne om sitt land (Skjelsbæk & Tryggestad, 2011, s. 61). I en Stortingsmelding om rekruttering av kvinner til Forsvaret står blant annet:

For å sikre at Forsvaret har nok kvalifisert personell til å løse dagens og fremtidens utfordringer, er det behov for å rekruttere fra hele befolkningen, og ikke bare fra den ene halvparten. Økt integrering av kvinner vil være et viktig ledd i arbeidet med å endre Forsvaret og tilpasse det til et moderne samfunn (...) For å løse oppgavene på en god måte, er det viktig med grupper som er sammensatt av personell med forskjellig bakgrunn og erfaringer (...) I økt mangfold ligger det trolig et potensial for større variasjon i perspektiver på hvordan oppgaver løses og utfordringer håndteres (Forsvarsdepartementet, 2007, s. 11).

1.2 Tidligere forskning

Kjønn er et sentralt tema i denne studien, og vi finner at forskningen er noe uenig om hvordan kjønn som mangfoldsfaktor påvirker grupper. Holst (2009) definerer kjønn som fire ulike dimensjoner: biologisk, sosialt, kulturelt og psykologisk. Dimensjonen biologisk kjønn (sex) knytter seg til anatomi og fysiologiske forskjeller i menneskekroppen, mens de tre andre dimensjonene omtales som sosialt kjønn (gender). Disse forskjellene er med på å danne grunnlaget for forestillinger om maskulinitet og femininitet. Sosialt kjønn er i så måte den kulturelle forståelsen av biologisk kjønn, som igjen refererer til normer om hvordan kvinner og menn bør opptre (Holst, 2009). Et annet ord for dette er *kjønnsroller*, hvilket er en samling av forventinger knyttet til å være mann eller kvinne (Teigen & Svartdal, 2022). Slike normer og forventninger varierer gjerne noe fra kultur til kultur, men det finnes likhetstrekk på tvers av kulturer. Dette kan bety at atferd vi oppfatter som kulturbestemte kjønnsroller, i noen tilfeller kan ha biologiske og psykologiske årsaker (Teigen & Svartdal, 2022).

Kjønnsbetingede forskjeller kan for eksempel være yrkesvalg. Tall fra statistisk sentralbyrå (SSB) viser at menn gjerne jobber som ingeniører, teknikere og salgsrepresentanter, i motsetning til kvinner som oftere jobber som lærere eller sykepleiere (SSB, 2018). Slike forskjeller forklares gjerne som kulturelt bestemt da det er lite sannsynlig at dette kan forklares ut fra biologiske mekanismer alene (Teigen & Svartdal, 2022). Psykologiprofessor Jordan Peterson hevder på sin side at i rike, likestilte land med høy grad av individuell valgfrihet, vil valg knyttet til utdanning og yrke likevel i større grad styres av enkeltpersoner biologisk betingede preferanser heller enn normer og kultur (Teigen, 2021). Kvinner velger slike yrker fordi de fra naturens side er omsorgsorienterte og han hevder videre at likestillingspolitikk ikke er frigjørende, men tvert imot et forsøk på å overstyre de naturlige preferansene hver av oss har (Teigen, 2021).

Studier av gruppers atferd tyder på sterkt press i retning enighet og konformitet blant gruppemedlemmer (Selvik, 2001). Selvik (2001) trekker videre frem fenomenet *gruppetenkning* som en illustrasjon på hvordan individer som normalt handler rasjonelt og uavhengig, tenderer til å tenke likt i en gruppe. Dette motstrider dermed med antagelsene i Stortingsmeldingen om at mangfold kan skape større variasjon. Williams & O'Reilly (1998) og Jehn (1995) har forsket på heterogenitet i grupper, altså ulikeartede grupper, og mener det ikke finnes noen konsistente funn knyttet til heterogene grupper og prestasjoner. Det er vanlig å skille heterogenitet i synlige forskjeller som kjønn, alder og etnisitet, og mindre synlige

forskjeller som utdanning, arbeidserfaring, holdninger og personlighet (Jackson, May, & Whitney, 1995; Milliken & Martins, 1996). Heterogenitet er altså en karakteristikk ved en sosial gruppering som reflekterer i hvilken grad det eksisterer objektive eller subjektive forskjeller mellom gruppemedlemmene (van Knippenberg & Schippers, 2007, s. 516). Bantel & Jackson (1989) mener at mangfold og ulike perspektiver kan være en bidragsyter knyttet kreativitet og dermed hindre nevnte gruppetenkning. Andre forskere (Gruenfeld, 1995; Jonsen, Maznevski & Schneider, 2011) trekker videre frem ulikhet i kjønn, som positivt for grupper. Ancona & Caldwell (1992) og Jehn, Nothcraft & Neale (1999) mener på sin side at heterogenitet kan gjøre det mer utfordrende for gruppens medlemmer å identifisere seg med hverandre, hvilket kan resultere i økt konfliktnivå. Dette utdypes videre av Hambrick, Cho & Chen (1996) som blant annet trekker frem at heterogene grupper bruker lengre tid for å bestemme seg, og er tregere i sin strategiske respons enn homogene grupper.

Flere studier har undersøkt hvordan heterogenitet påvirker grupper konkret i en militær kontekst, og selv om det finnes bevis på at dette kan endre seg over tid, har enkelte hevdet at inkludering av kvinner i militæret vil kunne true tilliten og ønsket bånd mellom menn (Woodward & Duncanson, 2017, s. 149). Det har til og med blitt antatt at menn vil opptre ridderlig og forsøke å beskytte kvinner mer enn andre menn, og at kvinnelige stridende vil være en distraksjon og en fristelse (Woodward & Duncanson, 2017, s. 149).

1.3 Problemstilling

Både likestillingsperspektivet, men også en forventning om at mangfold er positivt for Forsvaret, har ført til økt rekruttering av kvinner til organisasjonen. Samtidig opplever vi fremdeles, nesten ti år etter implementering av allmenn verneplikt, at enkelte fokuserer på å trekke frem mangler hos kvinnelige soldater heller enn positive egenskaper. Vi er overrasket over at diskusjonen i stor grad handler om fysisk yteevne og mindre om ferdigheter innenfor samhandling og kommunikasjon. I den hensikt å kunne bidra med konkrete funn og konstruktive innspill knyttet eventuelle likheter og ulikheter ved oppdragsløsning, har vi utarbeidet følgende problemstilling:

Utviser kvinner og menn ulik atferd under oppdragsløsning på Sjøkrigsskolen?

1.4 Avgrensinger og presisering av tema

For å besvare problemstillingen vil vi i kapittel 3.3 fremlegge hypoteser som vil hjelpe oss med å bryte ned problemstillingen i konkrete atferdsspektre. Hva vi mener med atferd og hvordan dette måles, defineres nærmere i kapittel 2.1.1 og 2.1.2. Sjøkrigsskolen som kontekst for denne studien beskrives i kapittel 3.2. *Oppdragsløsning* velger vi i denne oppgaven å definere som ulike oppgaver, caser eller øvelser som kvinner og menn på Sjøkrigsskolen skal håndtere gjennom skoleåret.

Studien vår baserer seg på data hentet fra perioden 2001-2022. Med en forventning om forskjeller ved økt mangfold, er vi i denne studien på jakt etter å se om, og eventuelt hvordan, kjønnene bruker “atferdsrommet” ved oppdragsløsning på SKSK. Det skal presiseres at vi på grunnlag av en stor mengde data ikke går i dybden på hvert enkelt individ, men heller fokuserer overordnet på gjennomsnitt for å kunne si noe om eventuelle trender. Studien vil kun ta for seg fordeling av biologiske kjønn i grupper, det vil derfor ikke tas hensyn til andre mulige mangfoldsdefinisjoner som etnisitet, legning, religion eller lignende. Vil vi kun skille mellom kjønnene *mann* og *kvinne*, selv om det i dag er vanlig å bruke ordet *kjønnsidentitet* der en persons subjektive opplevelse av tilhørighet også utenfor de biologiske kjønnene gjør seg gjeldende (Jessen, 2022).

1.5 Oppgavens oppbygging og struktur

For å sikre god struktur og sammenheng er oppgaven bygget opp på en tradisjonell måte. Vi har delt inn oppgaven i følgende: *innledning, teori, metode, funn, diskusjon og konklusjon*. I innledningen er bakgrunn for studien og tidligere forskning presentert. Studiens problemstilling med tilhørende presisering og avgrensinger er også lagt frem. I kapittel to, teori, vil vi skape et rammeverk for studien der spesifikke teorier og begreper redegjøres for. Her vil vi særlig trekke frem viktigheten av å forstå måleverktøyet som er brukt i oppgaven sett opp mot tilhørende teori. Videre vil kapittel tre ta for seg de metodiske valgene vi har gjort i denne studien. Studiens kvalitet, men også svakheter vil her bli avdekket. Kapittelet er omfattende for å sikre nevnte kvalitet. I oppgavens fjerde kapittel vil vi presentere våre funn. Kapitelet baserer seg på to deler. Først presenteres de kvantitative funnene, før utdrag fra kvalitative intervjuer blir fremstilt på en så objektiv måte som mulig. Disse funnene vil videre bli diskutert i kapittel fem, hvor også teorien og empirien danner grunnlaget for å best mulig besvare problemstillingen. Avslutningsvis vil problemstillingen bli besvart i oppgavens siste kapittel. Her vil det legges frem forslag til videre forskning.

2 Teori

I dette kapittelet vil vi presentere det vi anser som relevant teori for å besvare studiens problemstilling. En sentral del for å forstå hvordan studiens kvantitative data er analysert, er å se nærmere på det teoretiske grunnlaget bak måleverktøyet oppgaven tar utgangspunkt i. *Systematisert Person-Gruppe-Relasjonen* (SPGR) er både en teori og et måleverktøy som kan analysere atferd og dynamikk på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå (SPGR Institute, 2022). I teorikapittelet vil vi først presentere bakenforliggende kunnskap om SPGR, grupper og psykologisk trygghet. Deretter vil vi presentere SPGR som det teoretiske grunnlaget for studien, før vi senere vil legge frem SPGR som måleverktøy. Avslutningsvis vil vi oppsummere det viktigste fra teorikapittelet for å gi leseren gode nok inngangsverdier til den senere analysen og diskusjonen.

2.1 Teoretisk forankring for Systematisert Person-Gruppe Relasjon

SPGR er en integrert modell som favner om de mest fundamentale teoriene innen gruppeforskning. Teori og forskning rundt gruppen som et sosialt system, er hentet fra Bales (1950). Bions (1987) danner grunnlaget for grupperes emosjonalitet, mens ulike gruppefunksjoner omfavnes av Parsons (1953). Mills (1984) er brukt for å danne basis for grupperes utvikling. Dermed hensyntar SPGR et bredt spekter av teorier i seg selv, og vi velger derfor å ikke gå i dybden på hver av disse teoriene. SPGR-modellen slik den fremstår i dag ble utviklet av Olav Skårdal og Endre Sjøvold på 1980-tallet og er stadig i utvikling med det siste fra forskningen (SPGR Institute, 2022). Modellen har dog sitt utspring fra Harvard midt på 1940-tallet og er en videreføring av forskningen til Gordon W. Allport, Robert Freed Bales, Clyde Kluckhohn, Henry Murray, Talcott Parsons og Samuel A. Stouffer (Sjøvold, 2006, s. 59). SPGR-modellen bidrar dermed med å integrere rådende modeller for grupperes utvikling og dynamikk, noe som gjør den godt egnet som grunnlag for å forstå hvordan individer i en gruppe fremstår og samhandler.

“Gruppen” er et ord som denne studien gjentatte ganger har trukket frem. Forsyth (2014) forklarer at grupper gjerne oppstår i situasjoner der det er behov for å løse en oppgave som er for kompleks til at individer kan løse den alene. Sjøvold (2006) definerer grupper som tre eller flere personer som har et felles mål, og som samhandler for å nå dette målet. Gjennom samhandling deles ideer, tanker og ressurser slik at hver og en sammen blir noe mer enn hver

og en alene (Sjøvold, 2006, s. 28). En velfungerende gruppe må evne å fokusere på både oppgaven og det sosiale klimaet noe også West (2004) trekker frem. Vi presenterte i innledningen gruppen som en vanlig arbeidsform i Forsvaret. Siden SKSK utdanner ledere gjennom bruk av grupper (eller lag), er forskning på gruppesammensetning og rollen til personlighet viktig (Nissestad, 2007, s. 91). Personlighetens innvirkning på militært lederskap er dokumentert fra lenge før vår tidsregning (Sun Tzu, 2003; van Creveld, 1982). Mye av forskningen retter seg i dag mot teameffektivitet (Barrick, Steward, Neubert & Mount, 1998), men det finnes også aspekter som tar for seg hvordan gruppemedlemmene påvirker gruppeprosessen og dynamikken (Neuman, Wagner & Christiansen, 1999), der disse påvirkningene varierer basert på mengden av teamets gjensidige avhengighet (Kozlowski & Bell, 2013). Sjøvold (2006) viser til begrepet normer, altså regler eller gjensidige forventninger om hvordan gruppemedlemmer bør oppføre seg eller opptre i en gitt situasjon. Sherif (1936) uttrykker dette nærmere ved å forklare at normer styrer medlemmenes forventninger til hva som er akseptable holdninger og atferd både innad i gruppen og i omverden generelt.

Sosialanalytisk teori antyder at personligheten vår er sammensatt av behov som først og fremst angår ønsket om å bli likt og akseptert, og at dette fører til atferd som fremmer felleskap (Nissestad, 2007, s. 95). Nissestad (2007) viser til at personlighet består av *identitet* og *omdømme*. Omdømme brukes for å beskrive eller forutsi atferd, identitet på sin side brukes til å forklare atferd (Nissestad, 2007, s. 95). Omdømme handler i så måte om hva vi gjør, mens identitet sier noe om hvorfor vi gjør det. Vår personlighet styrer rollene vi er villige til å ta på oss og hvordan vi spiller dem. For eksempel skal alle kadettene ved SKSK være i “lederrollen”, men hvordan dette gjøres avhenger av deres identitet, og identitetene varierer i stor grad (Nissestad, 2007, s. 95). William A. Kahn (1990) skrev om hvordan psykologiske faktorer påvirker jobbprestasjoner. Kahn (1990) argumenterer for at individer i jobbsammenheng som opplever psykologisk trygghet vil vise mer engasjement, da de ikke er redde for negative reaksjoner fra sine medarbeidere. Amy Edmondson (1999) forsket videre på Kahn (1990) sin teori og så nærmere på psykologisk trygghet i grupper. Edmondson sin forskning viste at psykologisk trygghet kan variere mellom grupper i samme virksomhet, samt at psykologisk trygghet hadde påvirkning for hvor godt gruppen presterte (Edmondson, 1999). Grunnen til at grupper hvor medlemmene opplevde høy grad av psykologisk trygghet presterte bedre kan knyttes til at gruppemedlemmene skapte et miljø hvor det er rom for kreativ tenkning og innovasjon; et miljø hvor gruppemedlemmene vil hverandre vel. Videre

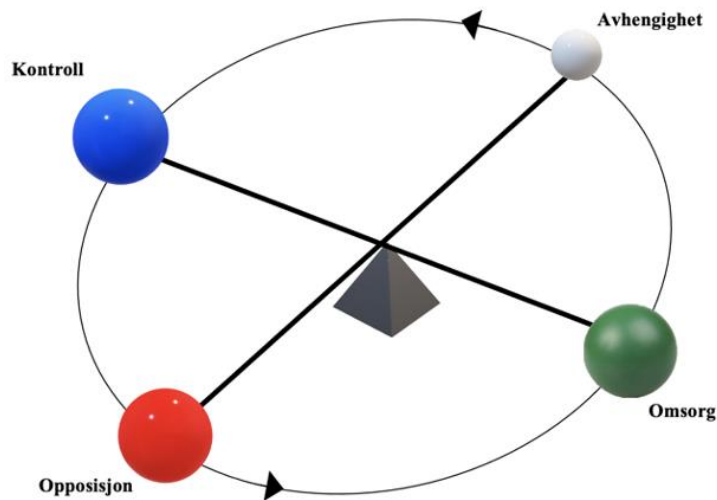
argumenterer Edmondson (1999) for at psykologisk trygghet er mest kritisk for grupper hvor gruppe medlemmene er gjensidig avhengig av hverandre i tider med usikkerhet. Vi anser denne teorien som relevant, da kadettene vi forsker på i vår oppgave kan sies å være gjensidig avhengig av hverandre, og i tillegg blir satt i situasjoner hvor de må håndtere usikkerhet under utdanningen på SKSK.

2.1.1 SPGR som teoretisk grunnlag

Som beskrevet innledningsvis i teorikapittelet danner SPGR det teoretiske grunnlaget i studien. Vi vil avgrense SPGR-teorien til å favne rundt *funksjoner, roller og gruppedynamikk* og i mindre grad snakke om *gruppeutviklingsdimensjonen*, selv om dette på mange måter henger sammen. Derfor vil en del av SPGR-teorien ikke bli belyst i denne oppgaven.

Forskning har funnet ut at atferd mennesker viser i grupper kan kategoriseres i et avgrenset antall dimensjoner eller funksjoner (Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi, 2009). Disse grunnleggende funksjonene finner vi også igjen i SPGR-teorien der: *kontroll, omsorg, opposisjon og avhengighet* omtales. Når gruppe medlemmer viser atferd som støtter opp om disse funksjonene omtales det som å ta på seg en definert rolle. For å sikre produktivitet trenger gruppen felles mål, planer, regler og normer som regulerer oppgaveorientert mellommenneskelig atferd (Sjøvold, 2007). Slike atferdstrekk betegner Sjøvold (2007) som *kontrollroller*. For å opprettholde strukturert arbeid over tid, må gruppe medlemmene også utøve *omsorgsfull* atferd, demonstrere aksept for forskjeller og oppmuntre til å lytte til avvikende meninger (Sjøvold, 2007). Hvis denne støttende atferden mangler, mangler også kreativitet og endringsvilje (Sjøvold, 2007). Mange grupper viser høy grad av produktivitet under stabile forhold, men utfordres når uforutsette miljøendringer dukker opp. Slike trusler mot gruppens levedyktighet kan forebygges ved å stille spørsmål ved nåværende måter å gjøre ting på og kritiske vurderinger av «åpenbare» løsninger (Sjøvold, 2007). Denne atferden, ofte assosiert med rollen som “djevelens advokat”, kalles *opposisjonsroller*. I motsetning til dette er det noen ganger nødvendig for medlemmene å akseptere, adlyde og

handle i henhold til avgjørelser som de er uenige i eller som de ikke helt forstår (Sjøvold, 2007). Slik lojal eller lydige atferd kalles *avhengighetsroller*.

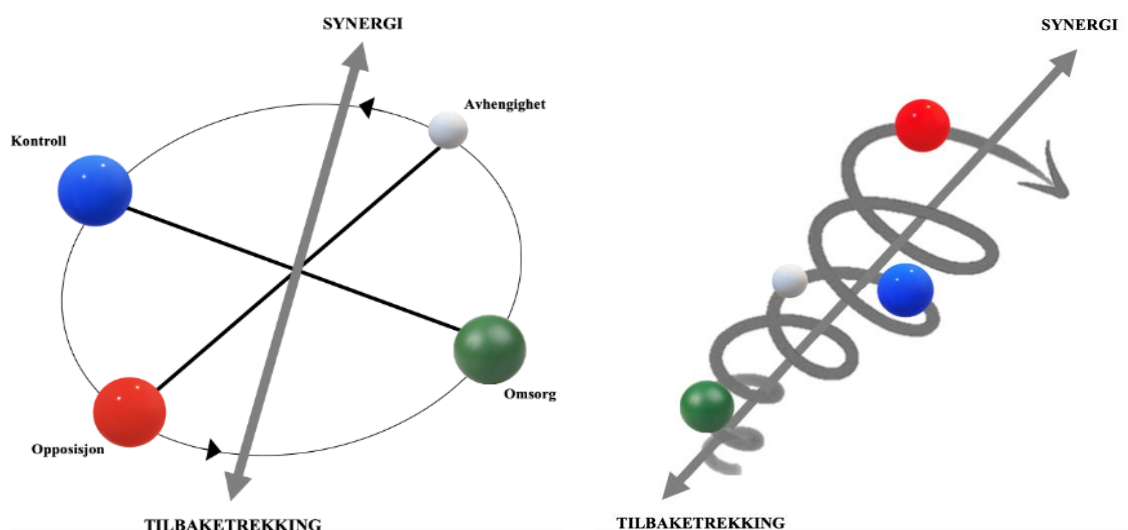


Figur 1 - De fire grunnleggende funksjonene i SPGR (Sjøvold, 2006, s. 68)

I tillegg til de fire grunn funksjonene som over er presentert, utgjør *tilbaketrekking* og *synergi* utviklingsdimensjonen i SPGR (se figur 2, under). I en umoden gruppe vil funksjonene i stor grad knyttes til enkeltpersoner, og *tilbaketrekkingsroller* vil være vanlig. Dette er roller som uttrykker motløshet og manglende vilje til å bidra. Disse rollene er ofte fremtredende tidlig i gruppens utvikling eller dersom gruppen har opplevd stort press over lengre tid (Sjøvold, 2006, s. 104). Motsatt vil *synergiroller* bidra med større engasjement og motivere til innsats, og er fremtredende i modne grupper (Sjøvold, 2006, s. 104). Hvilke roller som slipper til når og mest, reguleres av gruppens normer som dermed også avgjør rollestrukturen i gruppen (Sjøvold, 2007). Studien prøver å fange opp disse potensielle normene og på den måten, basert på en stor mengde data, kunne si noe om utvikling og dynamikk sett opp mot kjønn. Totalt knytter disse seks rollekategoriene atferd til funksjon som igjen kan måles ved SPGR-verktøyet som forklares nærmere i neste delkapittel.

Bales (1953) viser til at dersom grupper skal overleve over tid, må både fokus på oppgaven som skal løses og relasjonene i gruppen ivaretas. Det har dog vist seg vanskelig for én og samme person å samtidig utfylle begge disse behovene, slik at begrepet *balanse* tidlig ble introdusert i forskningen (Forsyth, 2014). Balanse er også et sentralt begrep i SPGR og

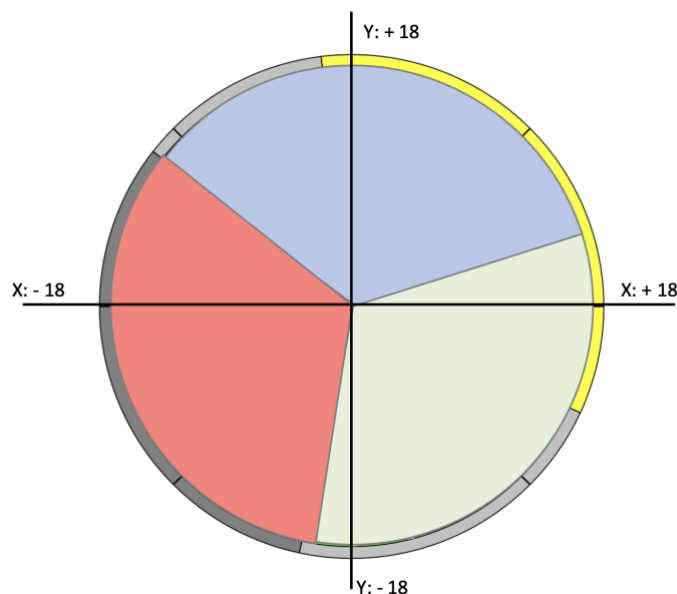
Sjøvold (2006) definerer balanse som det å være i konstant endring; en konstant veksling mellom de ulike funksjonene. Balanse i en gruppe oppnås ved at forskjellige individer er i stand til å utføre alle funksjonelle roller i jevn utveksling, slik at de oppleves tilnærmet samtidig (Sjøvold, 2007). Sjøvold (2006) viser til dette i sin *spinnteori* hvor de grunnleggende funksjonene balanseres i en tenkt sirkulær bevegelse, samt at dimensjonene tilbaketrekking og synergi balanseres gjennom en spiral (se figur 2). Hvor godt gruppene balanserer disse funksjonene sett opp mot situasjonen gruppen står i, gjenspeiler igjen hvor god gruppedynamikken er. Dynamikk gir gjerne assosiasjoner om bevegelse, fart eller forandring. Gruppedynamikk er et begrep som tar for seg hvordan grupper samhandler og kommuniserer med hverandre (Teigen, 2022). Sosiologen Robert Freed Bales utyper begrepet og definerer det slik: «Gruppedynamikk er den stadig skiftende polariseringen mellom ulike standpunkter, funksjoner og roller i en gruppe» (Sjøvold, 2006, s. 155). Gruppens ytelse og robusthet øker med hvor godt disse funksjonene er i balanse. Ved at alle medlemmene av gruppen behersker alle funksjoner og balanserer i “fri flyt”, vil gruppen ha et betydelig potensialt for å raskt identifisere endringer i omgivelsene og dermed være fri til å møte nye oppgaver og situasjoner med funksjonell atferd. I de tilfeller der gruppede medlemmer blir “satt i bås” eller annen stereotyp oppfatning av medlemmer får fokus, hemmes gjerne dynamikken i gruppen (Sjøvold, 2006, s. 114). Slike roller omtales gjerne som spesialiserte roller og har med identitet, status og hierarki å gjøre, og oppstår gjerne når gruppen trenger noen å legge skylden på.



Figur 2 - Utvikling skjer ved at funksjonene balanseres (venstre). Funksjonene i balanse utgjør videre en spiral mot høyere modenhet (høyre). Den tykke pilen indikerer at gruppens modenhet kan gå begge veier (Sjøvold, 2006, s. 82).

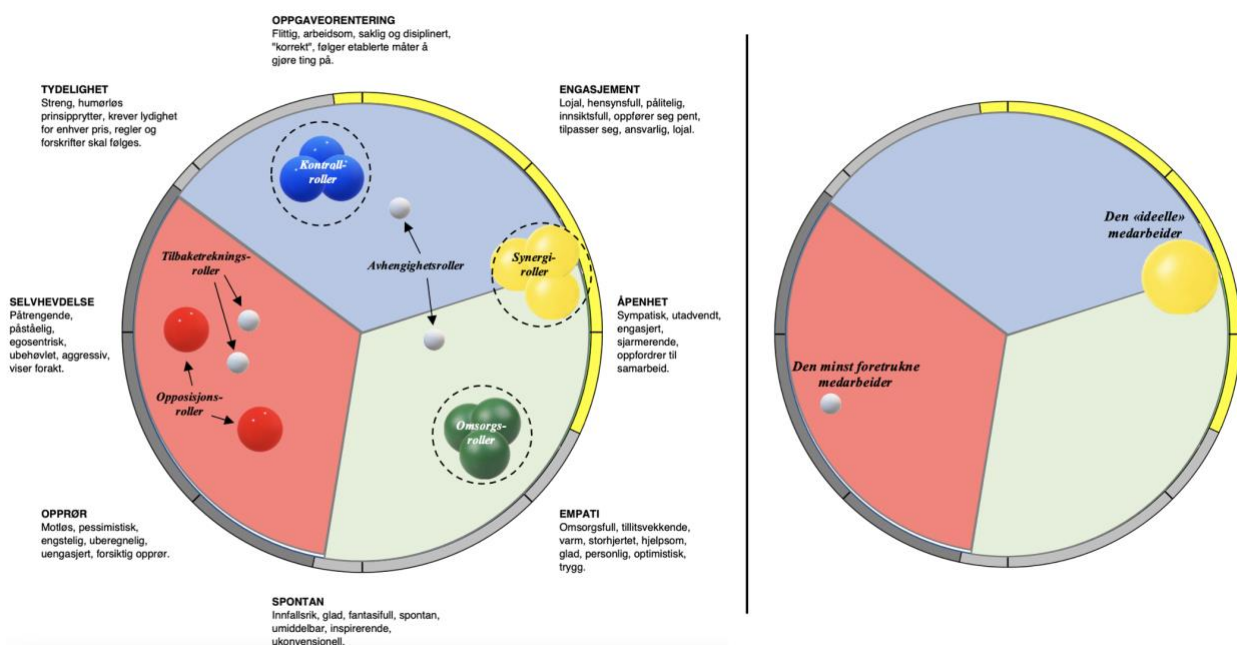
2.1.2 SPGR som måleverktøy

SPGR er siden 1980-tallet stadig videreutviklet og operasjonalisert til et måleinstrument hvilket gir oss mulighet til å måle modellens presenterte dimensjoner. Måleverktøyet er det eneste på markedet i dag som kan måle nevnte gruppedynamikk og atferd (SPGR Institute, 2022). Ved hjelp av et spørreskjema bestående av 24 spørsmål vurderer gruppemedlemmene seg selv og andre, som ved hjelp av algoritmer kan gi en grafisk fremstilling av atferd og dynamikk i gruppen. SPGR-verktøyet, visualisert som et sektordiagram, kan betraktes som et koordinatsystem som kalles SPGR-rommet. Basert på de svar som er gitt fra spørreskjemaet vil plasseringen til gruppemedlemmene gis ved koordinater i x- og y-aksen. I SPGR-rommet vil x-aksen vise til grad av gruppeorientert atferd (GOA) og y-aksen representerer grad av oppgaveorientert atferd (OOA). I tillegg er innflytelse (INF) vist på en tiltenkt z-akse som da indikerer en persons deltagelses- og kommunikasjonsfrekvens (SPGR Institute, 2022). Vi ønsker å trekke parallell mellom z-aksen og psykologisk trygghet som vi presenterte tidligere. Man kan argumentere for at dersom man opplever høy psykologisk trygghet i gruppen så tør man å ta mer plass. Er man derimot usikker på hvordan gruppen vil respondere på forslag og handlinger vil man opptre mer reservert, i frykt for å bli fryst ut av gruppen. Selvfølgelig kan det være andre faktorer som påvirker, som for eksempel at noen er uinteressert i gruppen, og derfor ikke viser innflytelse, men gitt premisset om at gruppemedlemmet ønsker å bidra mener vi det er en sammenheng mellom z-aksen og psykologisk trygghet. Verdiene går fra -18 til +18, der 0 er senter av diagrammet (se figur 3).



Figur 3 - SPGR som koordinatsystem

Figur 4 (under) illustrerer hvordan personer kan fremstilles i SPGR-rommet. Gjennom sirkler representeres en persons gjennomsnittlige målte atferd over en bestemt periode (Sjøvold, 2006, s. 177). En stor sirkel indikerer høy INF, og liten sirkel lav INF (Sjøvold, 2006, s. 104). Innflytelse kan også sees på som i hvilken grad vedkommende tar "plass" i gruppen. Sirkelens farge definerer hvilken atferd og funksjon som er mest fremtredende hos personen som måles. Blå sirkel indikerer kontrollatferd, rød indikerer opposisjonsatferd og grønn sirkel knyttes atferd som fremmer omsorg. Dersom en gul sirkel fremkommer, indikerer dette et balansert spekter av atferd, og indikerer da en person som innehar en synergirolle. I motsetning vil en grå sirkel vise til en person som utviser passivitet og avhengighet (Sjøvold 2006, 2007). SKSK har til hensikt å bygge individer og grupper som er rolleflexible der alle er i stand til å utøve ledelse hvor dette er hensiktsmessig. SPGR-verktøyet er derfor et viktig måleapparat for å kunne analysere atferd og utvikling gjennom utdanningen.



Figur 4 - Plassering av roller i SPGR-rommet (Sjøvold, 2016, s. 105)

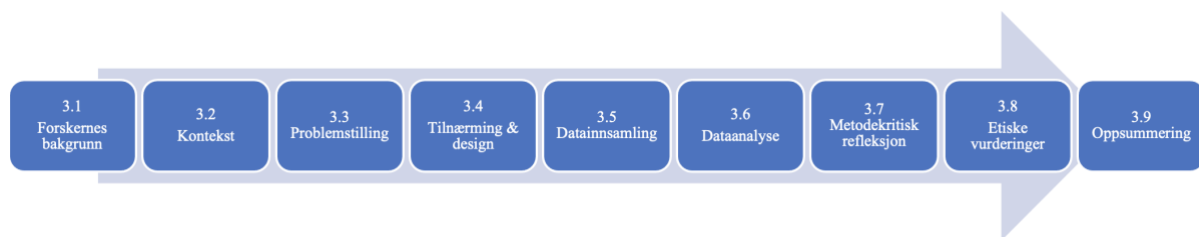
2.2 Oppsummering teori

Vi har i teorikapittelet redegjort for teori som vil hjelpe oss med å undersøke oppgavens problemstilling. Vi belyste i *kapittel 1. Bakgrunn*, kjønn som en av det klareste heterogenitetsfaktorene og dro paralleller mot kjønnsroller og stereotyper for å vise til forhåndsdefinerte forventninger knyttet atferd. Gruppen, et virkemiddel for å løse komplekse oppgaver gjennom samarbeid, ble videre introdusert og danner på mange måter grunnlaget for konteksten vi måler forskjeller i atferd mellom kjønnene i. Her trekkes paralleller tilbake til Stortingsmeldingen omkring mangfold, ulikheter og potensiale for oppdragshåndtering. Videre brukte vi SPGR-teori for å forklare menneskers atferd i grupper kategorisert i ulike dimensjoner og at atferd som støtter opp om disse dimensjonene, også kalt funksjoner, kunne omtales som å ta på seg en definert rolle. Her viste vi til tre ulike atferds dimensjoner som skulle bli måleparameterne i denne studien: GOA, OOA og INF. SPGR som måleverktøy vil kunne hjelpe oss å kartlegge dette og dermed se hvem i gruppen som dominerer eller er tilbaketrukket, og hvilke i deler av SPGR-rommer de viser sin atferd.

Teorikapittelet har hatt til hensikt å danne det teoretiske grunnlaget for analysen og videre drøfting i oppgaven. For leseren er det dermed viktig å forstå hvordan SPGR både brukes som teori, men også som et måleverktøy for å kunne besvare studiens problemstilling. Både teorien og måleverktøyet er som tidligere nevnt omfattende og vi benytter oss kun av deler av dets potensial i denne studien. Hvilken rolle og atferd de ulike kjønnene inntar, målt gjennomsnittlig mellom kjønnene, blir dermed analysens hovedmål å belyse.

3 Metode

I metodekapittelet ønsker vi å presentere hvilke valg vi har tatt for å besvare hypotesene og problemstillingen vår. Hvordan disse valgene påvirker forskningskvaliteten vil bli drøftet fortløpende før vi avslutningsvis trekker frem etiske vurderinger og metodekritisk refleksjon. I dette kapittelet har vi fokusert på å forklare våre valg, og i mindre grad på å gjengi generell teori og presentere alternative metodiske valg. I det følgende presenteres en oversikt over de ulike delene i metodekapittelet.



Figur 5 - Inndeling av metodekapittelet

3.1 Forskernes bakgrunn

Vi vil starte dette metodekapittelet med å forklare bakgrunnen vår nærmere. Begge har over ti års erfaring fra Forsvaret og er utdannet ved SKSK som også er studiens kontekst. Derfor er det viktig å tidlig belyse dette for leseren. Vi ble uteksaminert i 2017 og 2018, og har i så måte svært begrenset tilknytning til skolen i dag. En av forskerne jobber med logistikk og økonomi ombord på et av Marinens fartøyer, mens den andre forskeren har sluttet i Forsvaret og jobber med sikkerhet i et sivil firma. Det skal likevel presiseres at vi i større eller mindre grad kjenner til noen av intervjuobjektene i studien, og av naturlige årsaker har god innsikt i hvordan SKSK driver sin utdanning. Vi anser det som både fordelaktig og utfordrende å undersøke en institusjon og personer vi har kjennskap til. Ved å ha kjennskap til SKSK har det vært mulig å få tilgang på relevant informasjon og data på en rask og enkel måte, da vi hele tiden har vært klar over hvilken data og kvalitet vi trenger. Vi tror også at det har vært mindre krevende for oss å få tilgang til intervjuobjekter vi mener besitter best mulig informasjon. Videre har vi hatt fordel av å kunne plassere hendelser og fortellinger fra intervjuobjektene i riktig sammenheng, slik at sjansen for potensielle misforståelser eller feiltolkninger er minimal (Jacobsen, 2018, s. 56). Utfordringene er at man kan havne i en habilitetsskvis, noe som også poengteres av Jacobsen (2018). Vi har likevel valgt å gjennomføre denne studien, da vi som tidligere nevnt har liten, om noe tilknytning til SKSK i

dag. Vil også poengtere at ingen av oss er enheter i dataen vi besitter, da målingene fra våre kull ikke lenger eksisterer. På denne måten mener vi at vi klarer å være helt uavhengige fra dataen vi besitter. Vi vil til slutt trekke frem at vi ser det som fordelaktig at én av forskerne heller ikke lenger har tilknytning til Forsvaret. Dermed mener vi at objektiviteten og profesjonaliteten opp mot uavhengighet likevel ivaretas på en god måte.

3.2 Beskrivelse av kontekst

Sjøkrigsskolen er et treårig bachelorstudium og er sammen med Luftkrigsskolen og Krigsskolen de tre krigsskolene i Norge som driver lederutdanning til Forsvaret (Børresen, 2021). SKSK huser hvert år rundt 200 kadetter (studenter) fordelt på ulike årstrinn og studieretninger (Forsdahl & Sjøvold, 2021, s. 171). SKSK har stort fokus på lederutdanning, der utvikling i grupper eller lag står sentralt. De fleste lagene holder sammen i minimum ett år (Forsdahl & Sjøvold, 2021, s. 171). Gjennom systematisk bruk av SPGR blir lagene vurdert og analysert for å kunne si noe om deres dynamikk og modenhet. SPGR er viktig for SKSK da den som nevnt gir informasjon om relasjonene mellom individene (Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi, 2009). Hvert lag gjennomfører SPGR-måling etter ulike caser, øvelser eller oppgaver der de evaluerer seg selv og hverandre. I studien vår tar vi utgangspunkt i SPGR-data fra tre ulike målinger gjennom det første skoleåret for kadettene. De tre målingstidspunktene er som følger: oppstart, Magellan og Telemakos. Målingstidspunktet *oppstart* er når kadettene akkurat har begynt på SKSK og blitt satt i lag, målingen skjer etter bare noen få uker. Neste målingstidspunktet er fra *Magellan*. Magellan er en seilas med varighet på rundt 3 måneder. Her blir kadettene satt til å drifte seilskipet Statsraad Lehmkühl og driver undervisning underveis. Tanken er at kadettene skal være mest mulig selvstendige og for å fremme gode modningsprosesser i lagene. Siste målingstidspunkt er fra eksamensøvelsen *Telemakos*. Telemakos er en øvelse som mange kanskje kjenner igjen som “helvetesuken”. Her blir kadettene presset hardt både fysisk og psykisk, de får lite hvile og mat gjennom øvelsen og lagenes dynamikk blir satt på prøve. Vi ønsker å rangere validiteten til de tre målingstidspunktene, se tabell 1 under.

Tabell 1 - Rangering av validitet for måletidspunktene

Målingstidspunkt	Vurdering
Oppstart	Av disse tre anses målingstidspunktet som det minst valide. Dette fordi forskningen viser at vi bærer med oss fordommer, som kan farge synet vårt på andre urettmessig.
Magellan	Anses som et av de mer valide målingstidspunktene. Arenaen premierer kommunikasjonsferdigheter og struktur. Lagsmedlemmene er blitt bedre kjent og fordommer kan være hvisket ut.
Telemakos	Anses som et av de mer valide målingstidspunktene. Arenaen premierer fysisk og mental robusthet. Fysisk robusthet er i større grad fordelaktig for menn enn kvinner.

3.3 Utvikling av problemstilling

Arbeidet med problemstillingen ble på mange måter første byggestein i denne studien. Basert på studiens bakgrunn startet vi tidlig med å finne en problemstilling som kunne danne grunnlaget og retningslinjer for videre metodiske valg og fremgangsmåte. Vår beskrivende problemstilling lyder som følger:

Utviser menn og kvinner ulik atferd under oppdragsløsning på Sjøkrigsskolen?

På bakgrunn av tidligere studier og egen erfaring ønsker vi å konkretisere problemstillingen ved å komme med noen hypoteser som vi vil se nærmere på senere i oppgaven.

Problemstillingen vil dermed være hypotesetestende. En slik problemstilling vil ifølge Jacobsen (2018) dreie seg om å beskrive forskjeller og ulikheter på et gitt tidspunkt. Vår første hypotese er at kvinner vil vise mer gruppeorientert atferd (GOA) enn menn. Tidligere forskning har sett på at det er forskjeller mellom menn og kvinner hva gjelder gruppeorienterting, og vi ønsker å undersøke om dette også gjør seg gjeldende ved oppdragsløsning ved en utdanningsinstitusjon som i utgangspunktet ikke skiller mellom kjønnene. Hypotese nummer to er at menn og kvinner vil vise like mye oppgaveorientert atferd (OOA). På dette feltet er det lite forskning, så her vil vi ha en induktiv vinkling for å belyse hypotesen. Sjøvold (2019) viser til at kvinner vanligvis har lavere innflytelse enn menn, særlig ved nyetablerte grupper. På bakgrunn av dette har vi valg å se nærmere på hvordan innflytelse (INF) gjør seg gjeldende mellom kjønnene, som dermed blir studiens tredje hypotese. Vi kommer nærmere tilbake til våre hypoteser i kapittel 4, som omhandler funn.

Hypoteser:

1. Kvinner er mer gruppeorienterte enn menn
2. Kvinner og menn er like oppgaveorientert
3. Menn viser mer innflytelse enn kvinner

3.4 Forskningstilnærming og- design

Jacobsen (2018) forklarer forskningsdesignet som en overordnet plan av fremgangsmåten for å løse den gitte problemstillingen. Her redegjøres for studiens formål, tilnærming samt de metodiske valg som er gjort knyttet datainnsamling.

Studiens formål er å undersøke potensielle forskjeller i atferd mellom kjønn ved oppdragsløsning, basert på tidligere forskning, antagelser og målinger fra SKSK. For å besvare studiens problemstilling har vi benyttet flere tilnærminger. Basert på vår bakgrunn fra SKSK hadde vi noen observasjoner med tilhørende spørsmål som vi ønsket å undersøke nærmere. Disse observasjonene knyttet til kjønn og atferd ble konkretisert til hypoteser. For å teste disse hypotesene fant vi det naturlig å bruke empiri fra SKSK der vi har analysert et bredt datamateriale og gjennomført intervjuer av lederutviklingsveiledere og fagpersoner. Denne kombinasjonen har vi gjort for å sikre at verdifulle perspektiver rundt problemstillingen vår ikke går tapt. Videre ble et viktig grunnlag ved studien lagt gjennom å undersøke allerede eksisterende teorier, studier og hypoteser rundt temaet. Studien ble dermed på mange måter til gjennom en kontinuerlig problemløsende prosess mellom teori og empiri, en tilnærming som best forklares som abduksjon (Jacobsen, 2018, s. 35).

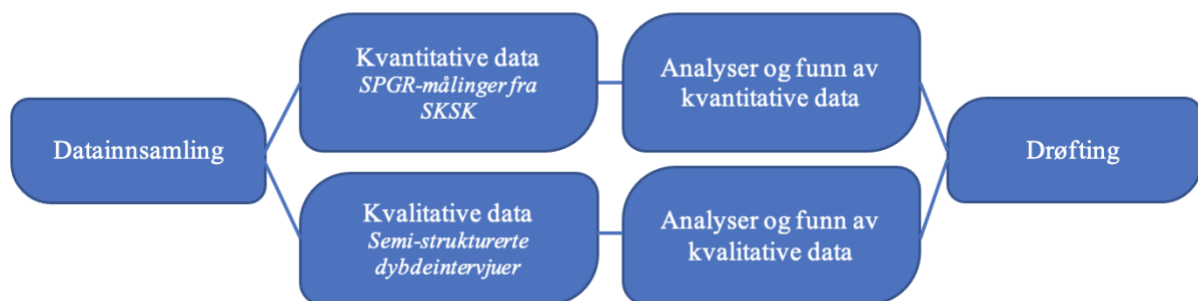
Studiens målte enheter, altså kadettene, består av 533 respondenter, hvilket indikerer et bredt og ekstensivt opplegg. Faren ved å velge et ekstensivt opplegg er at enkelte nyanser kan gå tapt, da vi ikke undersøker alle mulige variabler. Når det er sagt vil vi presisere at valget om å fokusere i bredden heller en dybden er gjort bevisst, da vi mener at et større antall enheter som undersøkes er viktig for å gi et troverdig bilde av funnene våre. Samtidig har vi brukt nevnte nøkkelpersoner innenfor fagfeltet for å få kvalitative data som dermed likevel gir en viss dybde i studien. Våre kvalitative data har en eksploderende tilnærming til sammenhengen mellom kjønn, atferd og gruppedynamikk. Eksplorerende studier følger gjerne et intensivt opplegg der man går i dybden og undersøker få enheter (Jacobsen, 2018, s. 64).

Tilnærmingen vår bygger likevel med utgangspunkt i mange enheter målt ekstensivt gjennom

SPGR-data, men suppleres intensivt med nyanser gjennom intervjuer. Vi har derfor valgt å benytte oss av et kombinasjonsdesign, der studien tar utgangspunkt i en utvalgsundersøkelse (SPGR-data over tid) for å undersøke omfanget av fenomenet, før vi dernest har gjennomført det som kan beskrives som en casestudie for å skaffe en bedre forståelse av de funnene vi gjorde (Jacobsen, 2018, s. 122). Vi er klar over at våre metodiske valg i stor grad påvirker undersøkelsens validitet. Det har derfor vært viktig for oss at nevnte design er treffende og ikke minst best mulig tilpasset vår problemstilling. Der enkeltcase delen av kombinasjonsdesignet vårt er passende for å skape forståelse om fenomenet, har utvalgsdelen, nærmere bestemt en panelstudie, gjort det mulig å etablere samvariasjon mellom variablene (Jacobsen, 2018, s. 123).

3.5 Datainnsamling

Basert på det metodiske designet som er presentert i forrige avsnitt velger vi å presentere en figur som har til hensikt å gi et overordnet bilde over hvordan datainnsamling i studien er gjennomført og hvordan dette brukes videre i oppgaven.



Figur 6 - Datainnsamling gjennom kvantitative og kvalitative data som sammen gir oss grunnlaget for våre analyser og funn før det samles under drøfting.

Datainnsamlingen vår er samlet inn ved bruk av ulik grad av åpenhet. Hva gjelder SPGR-data, har vi hatt en relativt lukket datainnsamling der vi på forhånd, basert på vår bakgrunn, visste hvilke data vi var ute etter. Ved innsamling av data fra intervju, ønsket vi en mer åpen tilnærming der vi var mer mottakelig for nye og gjerne overraskende funn om fenomenet. Jacobsen (2018) forklarer at ved en abduktiv tilnærming vil grad av åpenhet knyttet datainnsamling avhenge av hvilke kunnskaper vi som forskere har rundt det som skal undersøkes. Vi har derfor vekslet mellom nærhet og distanse i denne studien hvilket kommer frem gjennom bruk av både kvantitative data og kvalitative data.

Ekstensive opplegg gir gjerne store mengder informasjon. Denne informasjonen må håndteres effektivt, og en måte å gjøre dette på er å kode den om til tall. Studiens SPGR-data er hentet fra SKSK og var på mange måter forhåndskodet, i form av verdier som representerer koordinater til SPGR-rommet. Vi hadde derfor liten grad av nærhet til disse data. Jacobsen (2018) trekker frem at avstand mellom forsker og de vi undersøker bevares enklere gjennom kvantitative data, da den enkelte respondent bare er en ansiktsløs enhet, hvilket øker sannsynligheten for at vi evner å være objektive. Fordi innhenting av SPGR-data baserer seg på måleverktøyets spørreskjema er vi prisgitt at den enkelte respondent er gitt tilstrekkelig opplæring for å kunne vurdere sine gruppe-medlemmer. Dette er faktorer som vi ikke rår over, men der vår kunnskap om både spørreskjemaet og ikke minst at vi selv har vært gjennom slike målinger på SKSK, mener at nærheten økes. Nærheten økes, men objektiviteten opprettholdes. Vi har nøye gjennomgått alle data som er overlevert oss og har ikke funnet noen feil. Dette gir oss grunnlag til å si at troverdigheten bør være høy og at sannsynligheten for systematiske feil kan tenkes å være lav.

En kvalitativ studie på sin side er som regel intensiv med få enheter der data samles inn som ord, gjerne gjennom en eller annen form for intervju (Jacobsen, 2018, s. 145). Siden mye av de kvantitative data allerede var kodet besluttet vi at det også ville være gjennomførbart å også hente inn kvalitative data. Selv om SPGR er det eneste verktøyet som kan måle interaksjon mellom mennesker, er denne interaksjonen definert som tallverdier og sirkler i SPGR-rommet. De kvalitative data er som tidligere nevnt hentet inn for å skape en dypere forståelse om temaet. Vi benytter derfor en metodisk triangulering for å imøtekomme denne relativt komplekse informasjonen. Metodetriangulering betyr å bruke flere kilder til data og metode for innsamling. Dette ble gjort med hensikt for å bekrefte validiteten til forskningsdata fra våre SPGR-målinger, samt kunne gi ny og dypere informasjon og tolkninger til videre analyse (Sauders, Lewis, & Thornhill, 2016, s. 207; Johnson &

Onwuegbuzie, 2004). En slik triangulering beskrives som idealet for undersøkelser der en kan oppnå økt tillit til resultatene dersom ulike metoder fører til lik konklusjon (Jacobsen 2018, s 122). Det skal likevel nevnes at det ikke nødvendigvis bare er fordeler ved et slikt opplegg. McEnroy & Richards (2006) påpeker at en kombinasjon av metoder er et «minefelt» da de representerer ulike kunnskapssyn og forskningsstrategier som gir grunnlag for ulik tolkning av funnene. Selv om det skilles mellom kvalitativ og kvantitativ metode mener Tjora (2021) at det kan være mye å vinne på å bygge ned de skarpe skillene mellom disse “forskningsparadigmene”. På denne måten vil de kvalitative intervjuene supplere, berike og kontrollere de kvantitative SPGR-funnene og vice versa. For våre kvalitative data benyttes en tematisk fremgangsmåte i analysearbeidet der søken etter mening gjennom tema eller mønstre har stått i fokus. For våre kvantitative data har vi gjennom koding analysert data i form av en hypotesetestende metode for å si noe om atferd knyttet til de ulike kjønnene.

3.5.1 Innsamling av kvantitative data

Tidlig fant vi diverse publikasjoner og undersøkelser rundt kvinner og militæret, samt forskning rundt kjønnsroller. Vi var kjent med at SKSK satt på datamateriale som kunne belyse tematikken og tok derfor kontakt. Av SKSK fikk vi tilgang på SPGR-data så langt tilbake i tid som mulig. Vi så på forhånd for oss å kunne skaffe data fra alle år som SKSK har brukt SPGR. Dette ville gitt oss over 20 år med data som kunne blitt analysert for å kunne si noe om potensiell utvikling. Vi klarte å skaffe data fra perioden 2001-2003 og 2016-2020.

Tabell 2 - Oversikt over kull som studeres

Årskull 1	2001-2004
Årskull 2	2002-2005
Årskull 3	2003-2006
Årskull 4	2016-2019
Årskull 5	2017-2020
Årskull 6	2018-2021
Årskull 7	2019-2022
Årskull 8	2020-2023

Vi har vært i kontakt med flere aktører, men hverken SKSK, SPGR-institute eller andre nøkkelpersoner har hatt mulighet til å oppdrive mer data. Vi mener likevel vi besitter god nok mengde data da vi totalt sett har data fra 8 kull (533 respondenter) over to tiår. Dermed mener vi at vi har god mulighet til å kunne drøfte utvikling, og har nok respondenter av begge kjønn (se tabell 3, under). Sekundærdataen vår er innhentet fra to ulike kilder. Målingene fra 2016-2020 er hentet fra SKSK, mens målingene fra 2001-2003 er hentet fra en tidligere ansatt ved SKSK. Dataene fra den tidligere ansatte er ikke like detaljert som dataen vi fikk fra SKSK, men inneholder de målte variablene x,y og z, og dataen var derfor tilstrekkelig for formålet den skulle benyttes til. Utfordringer rundt datasettet gitt av privatpersonen problematiseres i kapitel 3.7.2.

En fordel med utdanningsløpet på SKSK er at øvelser gjennomføres i virkelig omgivelser, så virkelighetsnært som mulig der respondentene jobber sammen i grupper under oppdragsløsning. Vi mener dette øker validiteten til denne studien, spesielt den ytre, da atferd under oppdragsløsningen blir reflektert i så en naturlig setting eller situasjon som mulig og som vi ønsker å generalisere til. Videre er utvalget representativt da denne studien dekker alle 533 kadetter som er utdannet i perioden. Vi vil likevel trekke frem at mer enn ti år med data ikke har vært mulig å oppdrive, noe som kunne gitt en mer helhetlig og sammenhengende måleperiode hvilket ville styrket studiens validitet.

Tabell 3 - Oversikt over respondenter

Årskull	Totalt	Kvinner	Menn
2001	64	6	58
2002	85	9	76
2003	66	8	58
2016	59	7	52
2017	63	7	56
2018	64	10	54
2019	65	10	55
2020	67	14	53
<i>N</i>	533	71	462

3.5.2 Innsamling av kvalitative data

Innhenting av de kvalitative dataene gir oss som forskere mulighet til å skreddersy forskningsmetoden opp mot problemstillingen vår, som dermed øker sannsynligheten for at vi måler det vi faktisk ønsker å måle. Innsamling av kvalitative data er våre primærdata for undersøkelsen. Primærdata er ofte tidkrevende for både forsker og for intervjuobjektet hvilket er primærdataens ulemper, men vi har likevel sett nytten av denne innsamlingen ved at vi kan få frem nyanser som ville vært vanskelig å oppdage ved å alene se på våre sekundærdata (kvantitative data). Intervjuene ble gjennomført etter den kvantitative analysen. Vi mente dette var fornuftig da analysen kunne gi oss interessante emner å diskutere med intervjuobjektene basert på deres ekspertkompetanse. Vi hadde i utgangspunktet ingen preferanser på hvor intervjuobjektene skulle gjennomføre intervjuene, her fikk de velge selv, men vi er klar over at fenomenet *konteksteffekt*, altså at stedet der intervjuet foretas kan skape spesielle resultater. For å unngå at denne potensielle feilkilden skulle påvirke undersøkelsens pålitelighet, var det viktig for oss å skape et naturlig og trygt forhold mellom oss og intervjuobjektene. Før vi startet intervjuet presenterte vi formålet med studien. Deretter ble spørsmål eller uklarheter rundt samtykkeskjemaet, lydopptak og anonymitet avklart. På denne måten mener vi det ble bygget en troverdig og trygg ramme slik at intervjuobjektene skulle kunne utrykke seg på en så naturlig og presis måte som mulig.

Grunnet geografiske avstander ble alle intervjuene våre ble gjennomført individuelt over video. På denne måten kunne vi, dog ikke fysisk, likevel gjennomføre tilnærmet ansikt-til-ansikt intervju. En viktig fordel med dette mener vi er at vi da kunne observere og på den måten har bedre kontroll over intervjusituasjonen (Jacobsen, 2018, s. 148). Selv om intervju effekten gjerne er sterk ved ansikt-til-ansikt intervjuer, skaper denne formen for intervju mulighet for å etablere nevnte tillit og åpenhet, noe som vi vektlegger høyt. Individuelle intervjuer er gjerne tidkrevende og selv om hvert intervju i snitt tok i underkant av en time gikk det mange timer til både for- og etterarbeid. Det finnes mer effektive metoder å gjennomføre intervjuer på, for eksempel gruppeintervjuer, men vi ønsket å få frem hva de enkelte intervjuobjekter sa, og ikke minst om det var noen forskjeller mellom intervjuobjektene som besitter like eller relativt like stillinger. Slike nyanser er gjerne vanskelig å få frem dersom en benytter seg av gruppeintervjuer, da det ikke er utenkelig at enkelte intervjuobjekter blir dominerende eller i motsatt tilfelle inaktive, og holder tilbake informasjon. Vi mener dette er særlig relevant i en hierarkisk organisasjon som Forsvaret. Lignende utfordring kan også finne sted på et generelt grunnlag gjennom alle former for

intervju, der intervjuers tilstedeværelse skaper spesielle resultater, omtalt som *intervjueffekt* (Jacobsen, 2018, s. 173). Dette kan eksempelvis være at spørsmålene som stilles oppleves som ledende eller at vi som intervjuere skaper en form for forventning av hva vi ønsker svar på. Vi har vært særlig oppmerksom på dette da måten intervjuene ble gjennomført på var at det først ble stilt noen generelle spørsmål om tema og våre hypoteser, før vi avslutningsvis presenterte og ønsket å drøfte våre funn med intervjuobjektene. Videre ser vi det som en fordel at vi var to som gjennomførte denne studien da vi under intervjuene kunne definere ulike roller og fokusområder mellom oss. Vi gjennomførte intervjuene med en intervjuleder og en assistent. På denne måten kunne den ene stille spørsmål, mens den andre noterte ned reaksjoner og kroppsspråk under seansen. Slike detaljer trekkes frem av Jacobsen (2018) som en av de sterke sidene til denne typen intervjuer og var derfor viktig for oss å fange opp. Vi vil likevel presisere at begge var aktive deltakere i intervjuene, og at rollene ble byttet fra intervju til intervju. For å sikre at datamaterialet fra intervjuobjektene ble håndtert i henhold til regelverket til Norsk senter for forskningsdata (NSD), brukte vi *Nettskjema* og deres tilhørende applikasjon for lydopptak. Nærmere om bakgrunnen for lydopptak og transkribering forklares under kapittel 3.6.2.

Videre vil vi nå presentere hvilke vurderinger som er gjort rundt struktureringen av intervjuene. Jacobsen (2018) poengterer at enkelte hevder at pre-strukturering er en form for lukking eller begrensning av datainnsamlingen, og i så måte bidrar til å svekke den kvalitative metodens ideal. Uten en form for strukturering anså vi det som vanskeligere å analysere våre data da vi ønsket uttalelser og sitater fra tilnærmet like spørsmål og diskusjoner. Samtidig ville vi heller ikke begrense intervjuobjektene. Det kan argumenteres for at det alltid vil være en form for pre-strukturering eller “før-dommer” uansett grad av åpenhet. Fordelen med struktur er at en gjennom å formalisere, kan gjøre disse “før-dommene” eksplisitte, både for oss som forskere, men også for potensielle lesere (Jacobsen, 2018, s. 149). En intervjuguide ble derfor utarbeidet for å fungere som en rettesnor (se vedlegg B). I denne guiden ble det lagt fokus på å få frem bakgrunnen til intervjuobjektene, bredere kunnskap om måleapparatet samt de fenomen studien ønsker svar på. Som nevnt dreide også en vesentlig del av intervjuet seg om funnene våre fra SPGR. Rekkefølgen til spørsmålene var ikke avgjørende, da vi ønsket at intervjuobjektene i stor grad skulle prate fritt. Det var samtidig naturlig å stille oppklarings spørsmål utover det som stod i intervjuguiden, noe som har gitt rom for fleksibilitet. På denne måten mener vi at intervjuene ikke er blitt unødige påvirket eller lukket, men heller at enkelte aspekter ved intervjuet er satt i fokus. Det har vært hensiktsmessig å

benytte denne intervjuformen for å skape en dypere forståelse av tematikken samt fange opp eventuelle funn som ikke blir belyst gjennom SPGR-verktøyet. Flere dager før intervjuene ble gjennomført sendte vi intervjuguiden til de ulike informantene. Dette ble gjort fordi vi ønsket å gi intervjuobjektene mulighet til å forberede seg der hensikten var å iverksette en refleksjonsprosess som vi mener kunne bidra til mer gjennomtenkte svar.

Jacobsen (2018) skriver at man bør skaffe oversikt over dem man ønsker å intervju dersom man hadde ubegrenset med tid, penger og analysemuligheter. Vi opplever å ha fått tak i akkurat de vi mente var best skikket til å belyse problemstillingen. Vi vil trekke frem at begge kjønn er representert som intervjuobjekter, men vi har paradoksalt nok ikke lyktes å skaffe en jevn kjønnsbalanse. Vårt fokus har primært vært å intervju personer med høy kunnskap om både SPGR og SKSK i den hensikt å skaffe et best mulige kvalitativt datagrunnlag. Vi gjennomførte totalt seks intervjuer der intervjuobjektene hadde direkte eller indirekte tilknytning til SKSK. Utvelgelsen av intervjuobjekter kan i så måte sies å utgangspunktet være en strategisk utvelgelse, men likevel med en viss grad av tilfeldighet og bekvemmelighet.

Tabell 4 - Oversikt over intervjuobjekter

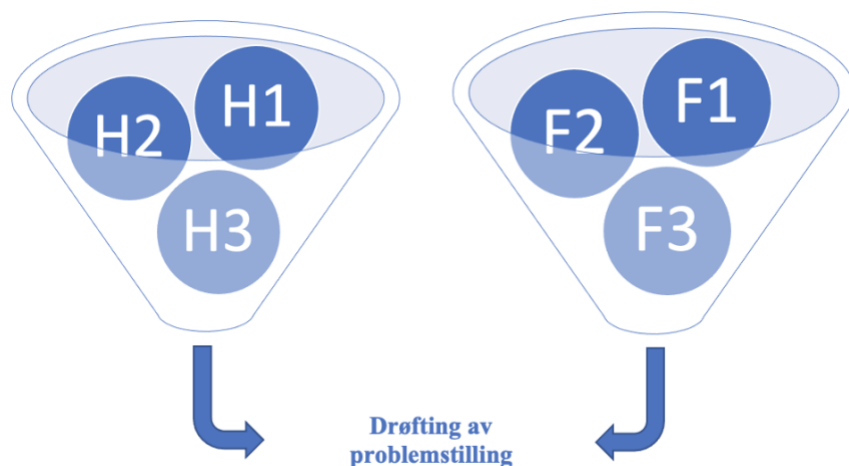
Intervjuobjekt	Varighet på intervjuet
Informant 1 (Fagperson)	58 minutter, 28 sekunder
Informant 2 (Fagperson)	113 minutter, 2 sekunder
Veileder A	42 minutter, 14 sekunder
Veileder B	73 minutter, 49 sekunder
Veileder C	44 minutter, 35 sekunder
Veileder D	50 minutter, 10 sekunder

3.6 Dataanalyse

Studiens datanalyse fletter sammen funnene fra SPGR-målinger og intervjuer. For studiens kvantitative data baserer analysen seg på gjennomsnittsmålinger av gruppedynamikk gjennom flere målinger i løpet av det første studieår på SKSK. De målte variablene er:

- *Gruppeorientert atferd (GOA)*
- *Oppgaveorientert atferd (OOA)*
- *Innflytelse (INF)*

Når det gjelder de kvalitative data er vårt mål å dokumentere, systematisere og kategorisere uttalelser som kan knyttes eller forklare underliggende årsaker fra de kvantitative funnene våre. Vi ønsker å knytte funnene våre opp mot hypotesene vi fremla tidligere i oppgaven. Dette vil gjøre det mulig å drøfte problemstillingen. Funn 1 (F1) vil forsøke å belyse om kvinner er mer gruppeorientert enn menn. Funn 2 (F2) ser på om begge kjønn er like oppgaveorienterte eller ikke, og funn 3 (F3) ser til slutt på om kvinner viser mindre innflytelse enn menn.



Figur 7 - Visuell fremstilling av hvordan funn og hypoteser gir grunnlag for videre drøfting

3.6.1 Analyse av kvantitative data

For å analysere målingene fra SPGR har vi benyttet oss av en statistisk hypotesetest, *t-test*. På denne måten har vi kunnet gjøre et dypdykk i dataen og hentet ut en dypere forståelse av en bred mengde data. Dette datamaterialet ble så tolket ved hjelp av teorien i kapittel 2. SPGR målingene bidrar dermed til å kunne si noe om eventuelle forskjeller i atferd mellom kjønnene.

T-verdien er et statistisk uttrykk for hvor stor sannsynligheten er for at det ikke er signifikant forskjell mellom gjennomsnittene i populasjonen (Jacobsen, 2018, s. 371). Testen undersøker om gjennomsnittet i to ulike fordelinger er så forskjellige at de også mest sannsynlig og er forskjellige i populasjonen (Jacobsen, 2018, s. 370). For å utføre en *t-test* setter man opp en *nullhypotese*. Våre nullhypoteser definerer vi som at det ikke er noen forskjell i de målte variablene hva gjelder gjennomsnittverdiene mellom kjønn i populasjonen. Vi har satt et signifikansnivå på 95%. Ved et signifikansnivå med *p*-verdi på 0,05 kan vi med 95 % sikkerhet si at det forskjell i gjennomsnittene i populasjon, gitt at vi forkaster nullhypotesen (Jacobsen, 2018, s. 371).

Ved bruk av *t-test* ønsker man å sikre seg mot to typer feil som kan oppstå: type 1 og type 2 feil. Type 1 feil er at vi feilaktig forkaster en korrekt nullhypotese (Braut, 2021). Det vil si at man konkluderer med at det er en sammenheng mellom uavhengig og avhengig variabel. Type 2 feil er når man feilaktig ikke forkaster nullhypotesen. Altså, når man feilaktig ikke ser sammenheng mellom uavhengig og avhengig variabel. Uavhengig variabel er variabelen vi som forskere er interessert i virkningen av – i denne studien kjønn. Effekten av den uavhengige variabelen undersøkes ved å se nærmere på den avhengige variabelen – i denne studien atferd (Grønmo & Dahlum, 2021). Vi ønsker å problematisere bruk av *t-test* ytterligere. Det er en sammenheng mellom type 1 og 2 feil, og mengden datamateriale. Dersom mengden datamateriale er for liten kan dette føre til type 2 feil. Grunnen til dette er fordi formelen tar høyde for hvor mye usikkerhet det er i datamaterialet. Dette kan føre til at man ikke forkaster en nullhypotese på grunnlag av for lite data og/eller for stor varians i datasettet.

3.6.2 Tematisk analyse

For våre kvalitative data finner vi at en tematisk tilnærming i analysearbeidet er den mest passende metoden for vår studie. Søken etter mening gjennom tema eller mønstre som går igjen i datasettet har dermed stått i fokus. En av fordelene med tematisk analyse er dens fleksibilitet som potensielt kan gi en rik og detaljert, men likevel kompleks fremstilling av data (Braun & Clarke, 2006). Da vi basert på studiens kvalitative datasett og studiens problemstilling har valgt ut noen variabler vi ønsker å forske på, vil disse variablene (GOA, OOA og INF) på mange måter danne grunnlaget for tema i den kvalitative analysen. Braun og Clark (2006) viser til seks faser ved tematisk analyse, som også har dannet grunnlaget for hvordan vi har analysert våre kvalitative data. Den første fasen starter under transkribering av data og går ut på å bemerke tema og mønstre (Braun & Clark, 2006). Her har vi for eksempel brukt «SPGR-språk» som et tema, altså hvorvidt intervjuobjektet bruker SPGR-teori i sine uttalelser og betraktninger (se figur 9, neste side).

Den mest tidkrevende, men samtidig en svært viktig del av denne analysen har vært å transkribere lydopptakene fra intervjuene. Disse ble manuelt transkribert, ordrett og i sin helhet. Det finnes ikke noe fasit på hvor detaljert en må være ved transkribering, men Tjora (2021) trekker frem at det bør gjøres noe mer detaljert enn man selv tror er nødvendig. Som tidligere nevnt har intervju-assistenten her gjort seg særlig relevant ved å kunne registrere visuelle ledetråder som ikke fanges opp på båndopptaker. Vi har, for å ivareta informantenes anonymitet, valgt å oversette transkripsjonene fra dialekt til bokmål. Det ble også lagt vekt på hvordan informantene svarte slik at nøling, latter, ansiktsuttrykk og lignende blitt notert ned for å bedre formidle betydningen av svarene vi mottok.

Finnes det finnes det roller som oftest bekles av damer?

Veileder B: (Tenker litt) Nei det er en gul, som regel gul ja. (Lengre pause) Jeg moderere meg bare for å si det «ok hvis jeg skal være helt ærlig og spekulere litt» (tenker litt) så kan det hende at damen oftere havner i en grå rolle. Ja og en liten sirkel enn guttene gjør (tenker) ja kan hende (kort pause), men igjen dette er ikke statistikk på, kanskje damer ikke alltid kommer til like raskt som (tenker litt) mer grå enn gutter og de er ikke nødvendigvis det, men sånn forholdsmessig så kan det hende at det er en utfordring når jeg tenker meg om (avslutter kontant)

Figur 8 - Eksempel på transkribering og notat som beskriver samtaletrekk

Deretter, i fase to, gikk analysen ut på å organisere datamaterialet i koder eller nøkkelord ut fra de temaene vi fant i transkriberingen. Kodene er mer spesifikke enn temaene og ble brukt for å kunne analysere mer konkret opp mot problemstillingen og hypotesene våre. For å danne et grunnlag for koding i denne delen av studien, var fokus å oppnå en dypere forståelse av hva som ligger bak utsagnene fra intervjuobjektene (Johannesen, Christoffersen & Tufte, 2011). For å unngå å bli farget av hverandres synspunkter har koding av intervjuer innledningsvis blitt gjort separat.

Finnes det roller som oftest bekles av kvinner?

Veileder B: *(tenker litt)* Nei det er gult, **som regel gul ja** *(lengre pause)*. Jeg **moderer meg** bare for å si det «ok, hvis jeg skal være helt ærlig og spekulere litt» *(tenker litt)* så kan det hende at damen oftere havner i en **grå rolle** ja en liten sirkel enn guttene gjør *(pause)*. Ja, kan hende *(kort pause)*, men igjen **dette har jeg ikke statistikk på** kanskje damer ikke alltid kommer like raskt til som *(tenker litt)* mer grå enn gutter og **de er ikke nødvendigvis det**, men sånn forholdsmessig så kan det hende at det er en **utfordring** når jeg tenker meg om **(avslutter kontant)**

The image shows a vertical list of six chat messages from Fabian Preto. Each message has a red circular icon with 'FP' and a three-dot menu icon. The messages are as follows:

- Message 1: Ingen dominerende atferd, viser et bredt spekter (SPGR språk)
- Message 2: Endrer mening, spekulasjon, men dette er et utsagn fra objekt med svært høy kompetanse om SPGR og lang fartstid som veileder
- Message 3: Grå rolle (SPGR språk), sier noe om liten grad av INF
- Message 4: Vår studie kan muligens tilføre noe her
- Message 5: Påvirker dette gruppedynamikken, mangfold e.l.?
- Message 6: Starter litt nølende, men moderer seg og deretter kontant avslutning.

Red dashed lines connect specific phrases in the transcript to these messages:

- 'som regel gul ja' connects to Message 1.
- 'moderer meg' connects to Message 2.
- 'grå rolle' connects to Message 3.
- 'utfordring' connects to Message 4.
- 'Påvirker dette gruppedynamikken, mangfold e.l.?' connects to Message 5.
- '(avslutter kontant)' connects to Message 6.

Figur 9 - Eksempel analyse av transkribering

I selve kodearbeidet ble det markert ut relevante sitater eller betraktninger fra datasettene, og disse tekstutdragene med tilhørende koder ble sammenstilt i et eget dokument. I kodearbeidet rettet vi oss mer mot å finne konkrete funn opp mot variablene våre. Fase tre gikk deretter ut på å sortere koder under de ulike temaene, fortsatt med våre hypoteser og problemstilling i bakhodet. I den fjerde fasen sjekkes kvaliteten på temaene opp, der vi sammenstilte data fra alle intervjuobjektene for å se om vi hadde data å støtte oss på, eller om enkelte av temaene måtte slås sammen eller fjernes på grunn av for få eller manglende betraktninger. Vi opplevde ikke å måtte fjerne noen tema, men presiserer at det var varierende grad av datagrunnlag ved ulike tema. Fase fem gikk ut på å definere hva de ulike temaene faktisk betyr eller handler om, og derfor nøye vurdere hvilke aspekter av datasettene de ulike temaene tar for seg. Dette innebar at vi for oss selv beskrev hvordan hvert enkelt tema passet inn, sett opp mot vår problemstilling med tilhørende hypoteser. I denne fasen skrev vi en kort kommentar til de ulike temaene som skulle definere hvorfor hvert tema var relevant og hvordan temaet er knyttet opp mot problemstillingen. Her er et eksempel på kommentarer vi skrev ned til temaet «SPGR-språk»:

Temaet forteller oss at intervjuobjektet bruker SPGR-teori for å definere eller besvare spørsmålet vi stilte. Samtidig er temaet en bekreftelse på at intervjuobjektet besitter den faglige kompetansen vi er ute etter. Temaet gir også innsikt i hvordan intervjuobjektet betrakter SPGR-rommet. Knyttet opp mot våre spørsmål om for eksempel ulike roller og atferd, kan dette danne grunnlag for å brukes opp mot studiens hypoteser eller overordnede problemstilling. Temaet vil kunne bidra til å øke vår forståelse om de ulike atferdsrollene i SPGR gjennom konkrete observasjoner.

Ifølge Braun & Clarke (2006) presiseres det at hvert enkelt tema ikke må tillegges for mye ansvar, altså at det blir for komplekst. Vi mener selv at temaet SPGR-språk er relativt komplekst, men at vi har avgrenset det til å omhandle de ulike atferdstypene og dermed har satt begrensninger for oss selv og studien. Analysens siste fase, har gått ut på å sammenstille analysen til det vi skal bruke i drøftingen. Her har triangulering stått i fokus. Vi har derfor fokusert på å kunne trekke frem tilstrekkelig mengde utsagn, sitater og eksempler fra dataene slik at temaene kan fra den kvalitative analysen har kunne hjelpe oss med å forstå de kvantitative dataene i enda større grad.

Etter de innledende analysene var gjennomført, møttes vi for å diskutere hva vi hadde funnet. Dette gjorde vi for å se om det var tema eller trender i datasettet som vi kunne bruke videre i oppgaven. I neste kapittel, 4. *Funn*, presenteres våre kvalitative data ved bruk av “show and

tell” (Golden-Biddle & Locke, 1997). Det vil si at vi refererer til sitater eller utsagn fra informantene som danner grunnlaget for senere drøfting rundt mulig betydningen opp mot vår problemstilling, enten alene eller i sammenheng med de kvantitative dataene. På denne måten gjør tidligere nevnte triangulering seg gjeldende. Sitater og utsagn hentet fra intervjuene er satt i kursiv og med anførselstegn. I enkelte tilfeller der ikke hele utsagnet tatt med, har vi da brukt tegnsettingen (...). Dette gjelder i sær de tilfeller der det er brukt fyllord eller ufullstendige setninger som da ikke har tilført noe mening eller verdi.

3.7 Metodekritisk refleksjon

I dette delkapittelet ønsker vi å reflektere nærmere over de metodiske valgene som er tatt i bruk i studien. Før vi deretter skal se nærmere på kvaliteten til studien vår.

Valget om å benytte oss av en metodetriangulering er tidligere begrunnet og har ikke vært uten utfordringer. Ved å kombinere både kvalitative og kvantitative data har vi benyttet to tilnærminger som i utgangspunktet representerer ulike strategier og kunnskapssyn. Disse forskningsparadigmene danner derfor ulike tolkningsgrunnlag av funnene. David Fetterman (1988) forklarer, i likhet med Jacobsen (2018), en slik kombinasjon av data som en pragmatisk tilnærming, og trekker blant annet frem at kombinasjonen kan overvinne slike tilsynelatende logiske motsetninger fordi pragmatisme ikke krever at motsetningene skal løses før man bruker de ulike metoder. Derfor fant vi det riktig å bruke en slik triangulering i den hensikt å maksimere mengden informasjon vi hadde mulighet til å få tilgang til, og samtidig kunne styrke studiens evidens (Greene & Caracelli, 1997, s. 9). Alternativet, som ble vurdert, hadde vært å gjennomføre en ren kvantitativ undersøkelse. Ulempene med dette er som vi allerede har vært innom, manglende dybde og forståelse bak SPGR-data. Et annet alternativ kunne vært å opprettholde trianguleringen, men gjennomført en kvalitativ undersøkelse først for å kartlegge hva vi burde undersøke kvantitativt.

Videre har opprettholdelse av en viss avstand mellom forsker og respondent / informant vært viktig for oss, særlig på bakgrunn av vår tidligere tilknytning til SKSK. Respondentenes identitet er helt anonym og ikke mulig for oss å avsløre. Samtidig er ingen av oss inkludert i respondentlisten da vi ikke har målinger fra våre kull. Vi mener derfor det er liten, om noe fare for at vi har påvirket de kvantitative data. Når det gjelder kvalitative data har dette stilt større krav til oss, men gjennom å innledningsvis analysere svarene hver for oss, har vi

forsøkt å demme opp for at vi indirekte kan ha påvirket hverandre den ene eller andre veien. Vi anser det samtidig som en styrke opp mot objektiviteten at kun en av oss jobber i Forsvaret i dag, slik at eventuell subjektiv mening eller dreining fra forskeren som jobber i Forsvaret kunne fanges opp.

3.7.1 Vurdering av datamaterialets reliabilitet og validitet

Videre i dette delkapittelet skal vi nå nærmere redegjøre for reliabilitet og validitet som er nøkkelord og kriterier for kunne gjennomføre forskning av god kvalitet. Validitet dreier seg om hvorvidt empirien er gyldig og relevant mens reliabiliteten på sin side omhandler hvorvidt empirien er innhentet troverdig og pålitelig (Jacobsen, 2018, s. 16). Åpenhet og eksplisitte avklaringer rundt våre valg har hele tiden vært viktig for oss i arbeidet med denne oppgaven.

3.7.2 Reliabilitet

Flere grep er gjort for å sørge for høyest mulig troverdighet i vår studie. Vi vil først presentere våre vurderinger knyttet den kvantitative delen av undersøkelsen. Den kvantitative delen av studien antas å styrke reliabiliteten til oppgaven da den legger til rette for høyere grad av objektivitet rundt datainnsamling og analyse enn de kvalitative dataene. Det at vi benytter oss av sekundære data mener vi også styrker objektiviteten da det foreligger stor avstand mellom respondent og oss som forsker. SPGR-skjemaet er utviklet over flere tiår, har en normbase på millioner av vurderinger og utvikles kontinuerlig. Dermed er det rimelig å anta at tilfeldige feil eller andre uklarheter ved spørreskjemaet er redusert til det minimale. Mange med oss mener at verktøyet og spørreskjemaet i seg selv har høy grad av troverdighet (Koenigs, Hare & Hare, 2002; Endre Sjøvold, 2006, 2007). SPGR har gitt oss mulighet til å undersøke et stort antall respondenter hvilket tilsier en høyere grad av presisjon.

Ved analysering av våre kvantitative data finnes det faktorer som kan redusere studiens nøyaktighet og dermed reliabilitet. Kodingsfeil eller målefeil ved avlesning av SPGR er en slik faktor, der det er mulighet for å registrere gale verdier når vi manuelt har overført data mellom programmene som er brukt for å analysere. For å demme opp for dette har vi begge to kryssjekket tallene flere ganger, både individuelt og sammen, og anser derfor risikoen for målefeil som lav. Videre anser vi SKSK som en pålitelig og troverdig kilde for oppbevaring av data som vi har tatt utgangspunkt i ved denne studien. Samtidig er vi bevisst på at data gitt

fra den tidligere ansatte kan ha noen svakheter hva angår dataens integritet. Dette fordi dataene er oppbevart av vedkommende som privatperson og ikke av en utdanningsinstitusjon. Vi vurderer likevel dataens integritet som ivaretatt, da vi ikke kan se for oss at vedkommende har noen egeninteresse av å endre eller påvirke på dataen. Våre kvantitative data har ved enkelte målinger relativt høy varians, altså stor spredning. Dette igjen kan lede til type 2 feil, som nevnt under t-test. Altså at vi ikke forkaster en nullhypotese, som burde vært forkastet.

Når det gjelder den kvalitative delen av datainnsamlingen, innsamling av primærdata, har vi i større grad kunnet påvirke de metodiske valgene som er gjort for å innhente troverdig og pålitelig informasjon. Vi ser på det som en styrke at vi opplever at samtlige intervjuobjekter har hatt en oppriktig interesse av å delta i vår forskning. Dette mener vi har ført til svært gode refleksjoner og bidrag til studien. Når det gjelder troverdigheten til intervjudata isolert sett, poengterer Jacobsen (2018) at alle typer undersøkelser, foruten om de som holdes skjult, vil utsette undersøkelsesobjektene for ulike stimuli og signaler. Nevnte intervju- og konteksteffekt er eksempler på dette. Det er også viktig å påpeke at kvalitativ forskning skiller seg ut ved at vi som forskere selv er et instrument i tolkingen. Dermed vil ingen tolke på akkurat samme måte. For å styrke påliteligheten har vi derfor beskrevet konteksten og gitt en så åpen og detaljert beskrivelse av fremgangsmåten som mulig (Johannesen et al., 2011).

Gjennomføring av intervju over video kan bli utsatt for negative effekter som blant annet intervjubias (Sauders et al., 2016, s. 399). Svakheten ligger i at det kan være vanskeligere å plukke opp sinnsstemning og humør i like høy grad som ved et ansikt-til-ansikt-intervju. Fordeling av nevnte intervjuleder og assistent er tiltak vi har gjort for å demme opp for disse svakhetene. På en annen side vil gjennomføringen over video samt med båndopptaker være å foretrekke når det gjelder å kunne registrere data (Jacobsen, 2018, s. 245). Dette fordi det gir en fullstendig gjengivelse av samtalen og ikke baserer seg på vår evne til å ta gode og nøytrale notater. Ved å benytte “show and tell” er det kun ordrette sitater fra intervjuobjektene som er brukt, her er det altså ingen farging fra vår side eller egne subjektive fremleggelser. Fire av seks informanter er i dag ansatt på SKSK og det kan i så måte stilles spørsmål rundt om bias skyldes et ønske om bestemte konklusjoner i SKSKs favør. For å demme opp for dette har vi også intervjuet to fagpersoner som ikke er i aktiv stilling på SKSK eller i Forsvaret. Vi har tatt hensyn til dette ved å se særlig på eventuelle forskjeller mellom disse to gruppene av intervjuobjekter, og har ikke funnet noen signifikante forskjeller, selv om vi opplever de eksterne intervjuobjektene som noe mer åpen. En annen trussel mot funnens nøyaktighet kan være at intervjuobjektene er bedt om å besvare spørsmål som strekker seg

over ganske lang tidshorison. Selv om vi ikke spør om konkrete situasjoner, men heller trender og utvikling, må intervjuobjektene grave langt tilbake i hukommelsen, hvilket er en svakhet for studiens reliabilitet.

Avslutningsvis vil vi påpeke at etter hvert som vi har tilegnet oss mer kunnskap om temaet, kan vi ha ubevisst påvirket våre intervjuobjekter gjennom presentasjon av våre funn. Vi har likevel gjennom strukturering av intervjuene vært observante på at intervjuobjektene svar i minst mulig grad skal være påvirket av oss uten at vi er klar over det. Kodefeil gjør seg også gjeldende ved de kvalitative data, og for å forsikre oss om at vi ikke har trukket konklusjoner basert på feilaktige tolkninger har vi som tidligere nevnt gjennomført den innledende analysen separat, i den hensikt å unngå fargelegging av hverandre.

3.7.3 Validitet

Validitet påvirkes av systematiske feil i studien. Måleverktøyet SPGR er i seg selv et meget anerkjent verktøy og verktøyets validitet er beskrevet i tidligere studier (Koenigs et al., 2002; Endre Sjøvold, 2006, 2007; Nissestad, 2007). Dette samt utdypinger vi har fått fra våre intervjuobjekter omkring verktøyet, tilsier at SPGR måler det fenomenet vi ønsker å undersøke på en meget god måte. I vår undersøkelse er spørsmålssettet likt over hele perioden og det er heller ingen endringer knyttet til instrumentering eller scoringssystem. Endring eller forskjeller blant kadettene kunne dermed estimeres basert på gjennomsnittlige forskjeller mellom kjønn i de ulike måletidspunktene. Dette styrker den interne validiteten til studien. Videre vil det at kadettene vurderer seg selv og de andre lagsmedlemmene over en gitt periode i utgangspunktet også gi en styrket validitet til datagrunnlaget. Her presiserer likevel flere intervjuobjekter at verktøyet er ment til å måle et øyeblikksbilde, altså over en avgrenset periode, men at de erfarer at kadettene drar med seg tidligere inntrykk også inn i fremtidige målinger. Dette anses derfor som en svakhet i validiteten til datagrunnlaget. Av erfaring vet vi at både veiledere og kadettene kjenner til identiteten til hverandre. Dette mener vi kan føre til at forekomst av *strategiske svar* er relativt plausibelt. Dette bekreftes også av intervjuobjektene der en svakhet er at enkelte kan falle for fristelsen å fremme seg selv eller har egeninteresse i å svare slik at andre får en “dårlige” eller “syndebukk” plassering i SPGR-rommet. Selv om vi ikke direkte har vært involvert i SPGR-målingen av kadettene, kan andre lagmedlemmer og særlig veiledere skape en viss form for observatøreffekt, noe som påvirker kadettene som blir målt (Jacobsen, 2018, s. 166). Av egen erfaring finner vi det også

sannsynlig at kadettene går lei av å besvare spørreskjemaet etter hvert som man skal vurdere de siste lagsmedlemmene på spørreskjemaet. Ureflekterte eller tilfeldige svar kan derfor forekomme hvilket også kan ha negativ effekt på studiens validitet. Likevel mener vi at siden kadettene først og fremst er på en læringsarena og etter hvert blir godt kjent med at de måles, vurderes og skal lære over tid, vil sannsynligheten for at nevnte effekter spiller inn på vår studies validitet være lav.

Kvantitativ metode har gjerne sin styrke i den eksterne gyldigheten, hvilket betyr hvorvidt man kan generalisere funnene. Kvalitative metode derimot har sin styrke i interne gyldighet der forståelse og nærhet trekkes frem av (Jacobsen, 2018, s. 138). Dataens gyldighet er derfor også avhengig av intervjuobjektene, derfor har vi vært opptatt av at intervjuobjektene har nærhet til det undersøkelsen ønsker å besvare. Selv om ingen av intervjuobjektene direkte besitter førstehåndsinformasjon, mener vi at de gjennom å ha observert mange kadetter og lag på SKSK over tid, gjør dem til gode informanter. En vanlig måte å validere sine funn på er å konfrontere de vi har undersøkt med funnene som vi har kommet frem til (Jacobsen, 2018, s. 233). Siden det ikke er vi som har gjennomført SPGR-målingene samt at respondentene er anonyme, har det ikke vært mulig for oss å gjennomføre en slik respondentvalidering. Når det er sagt er lederskapsveilederne brukt i samme hensikt, nettopp for å kunne øke de kvantitative dataenes validitet. Det har også vært viktig for oss at vi har intervjuet lederutviklingsveiledere og fagpersoner med lang erfaring og kunnskap, og i så måte har vi takket nei til forslag om personer som ikke har kunnet oppfylle kravet om erfaring. For å øke den indre validitet har vi også forsøkt å validere gjennom å konfrontere fagfolk med de resultater vi har kommet frem til i vår studie. Som det kommer frem av analysen (kapittel 4) rundt de kvalitative data, sammenfaller våre funn med andre studier knyttet lignende tema, hvilket gir oss mulighet til å si at validiteten til studien vår øker.

Studiens gyldighet utfordres likevel av vårt valg av intervjuobjekter der vi ikke har klart å ha en jevnere kjønnsbalanse. Erfaring og kompetanse har stått i fokus, men vi tror en mer nyansert og viktig side i større grad hadde kunnet blitt belyst dersom vi hadde klart å intervju flere kvinner. Validering innebærer også en kritisk drøfting av intervjuobjektene *vilje* til å fortelle sannheten (Jacobsen, 2018, s. 230). Vi har gjennom flere av intervjuene observert at intervjuobjektene i noen grad vegrer seg for å svare eller svarer "politisk korrekt". Dette er for så vidt ikke overraskende da tematikken oppgaven belyser, historisk sett gjerne har blitt tolket som negativ mot kvinner. Nettopp derfor hadde det vært særlig viktig å få flere innspill fra kvinner.

3.8 Etiske vurderinger

Etikken har vært viktig gjennom hele forskningsprosessen vår, og vi vil derfor kort redegjøre for de hensyn og vurderinger som er gjort underveis. Fokus på personvern og anonymitet har stått høyt i fokus. Vi har fulgt NSD sine retningslinjer knyttet personopplysninger og hvilke rettigheter intervjuobjektene har. Utarbeidelse av informasjonsskriv og samtykkeskjema (vedlegg A) har hatt etiske hensyn som sitt poeng og er blitt repetert til intervjuobjektene underveis. Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål er gitt fra Forsvarets høyskole, se vedlegg C. Intervjuobjektene ble tilbudt full konfidensialitet både før og i etterkant av intervjuene, samt mulighet for å trekke seg. Involverte intervjuobjekter har til slutt godkjent at vi bruker lydopptak under intervjuene for korrekt sitering. All SPGR-data er lagret på eget «stand-alone» nettbrett lånt av SKSK. Ved lydopptak av intervjuene er *nettskjema.no* med tilhørende mobil-applikasjon benyttet, og intervjuene er som beskrevet transkribert manuelt. Alle data vil bli slettet når studien er ferdig. Vår rolle som forskere med tanke på vår tidligere tilknytning til konteksten er presentert. Vi mener dette var på sin plass og vi har gjort avveininger som tilsier at oppsidene er større enn nedsidene.

3.9 Oppsummering av metode

I dette kapittelet har vi redegjort for de metodiske valgene vi har gjort for å besvare vår problemstilling på en best mulig måte. Metodekritisk refleksjon og etiske vurderinger har derfor vært en viktig del av kapitlet for å sikre høy grad av integritet. Vi har skrevet det vi mener er et omfattende metodekapittel i den hensikt å øke troverdigheten samt å skape transparens i vår studie. For å gi leseren en kort over oversiktlig oppsummering velger vi derfor å presentere de ulike valgene vi har gjort i tabellen under, heller enn å oppsummere gjennom et lengre avsnitt.

Tabell 5 - De metodiske valg i studien

Hva	Metodisk valg
Forskningstilnærming	Abduksjon
Forskningsformål	Beskrivende
Metode	Triangulering
Design	Kombinasjon
Datainnsamling	Kvalitativ og kvantitativ
Datanalyse	Tematisk analyse og hypotesetestende analyse

4 Funn

I denne delen av oppgaven vil vi gjøre rede for funnene som er gjort med hensyn til problemstillingen. Først vil funn fra SPGR-analysen presenteres og deretter vil vi presentere funn fra intervjuene. Det er benyttet sitater fra intervjuene for å underbygge funnene eller for å illustrere konkrete poeng. Sjøvold (2006) sier at når en gruppes gruppedynamikk analyseres, er man blant annet på jakt etter hvordan medlemmene forholder seg til hverandre og hvilke deler av atferds-rommet gruppen benytter. Basert på studiens hypoteser og problemstilling vil vi videre i dette kapittelet analysere på bakgrunn av trender fra gjennomsnittsmålinger hentet ut fra SPGR. Funnene vil bli diskutert videre i kapittel 5 hvor vi drar paralleller og diskuterer oppgavens problemstilling og hypoteser.

4.1 Analyse av kvantitative data – SPGR

For å analysere funnene fra SPGR har vi sett nærmere på SPGR-teoriens ulike atferdsroller og hvordan kadettene har blitt vurdert ved de ulike måletidspunktene. Hypotesene våre har så blitt testet, og for å se om det er signifikante forskjeller har vi benyttet oss av t-test. Funnene er systematisert og presenteres fortløpende som vist under.

F1: Presentasjon av funn knyttet gruppeorientertatferd

F2: Presentasjon av funn knyttet oppgaveorientertatferd

F3: Presentasjon av funn knyttet innflytelse

4.1.1 F1: Presentasjon av funn knyttet gruppeorientertatferd

I dette delkapittelet ser vi på forskjellene mellom kjønnene hva gjelder variabelen GOA, altså den gruppeorienterte atferden. Vi vil se om kjønnene viser like mye GOA eller om det er signifikante forskjeller under måletidspunktene: Oppstart, Magellan og Telemakos.

Tabell 6 - Oversikt over GOA under måletidspunktene

Måletidspunkt og atferdstype	Kvinne	Mann	T-verdi (p)	Standardavvik (kvinne/mann)	Forkaste null hypotese?
Oppstart GOA	10,6	9,3	-3,7 (p<0,01)	2,2/2,8	JA
Magellan GOA	11	10,7	-0,7 (p>0,50)	2,6/2,6	NEI
Telemakos GOA	9,3	9,2	-0,2 (p>0,82)	2,8/2,8	NEI

Som det kommer frem av tabell 6, ser vi at ved oppstart har menn en gjennomsnittlig score innenfor gruppeorientering på 9,3 på den tidligere nevnte skala som går fra minus 18 til pluss 18. Kvinnene på sin side har en gjennomsnittscore på 10,6. T-testen viser at signifikansnivået er på 0,01 og en T-verdi på -3,7. En T-verdi på over 2 betyr at vi kan forkaste nullhypotesen om at det ikke er noen forskjell mellom menn og kvinner (Jacobsen, 2018, s. 372). Det har ingen betydning at t-verdien er negativ, vi kan fortsatt forkaste nullhypotesen. Ser vi på standardavviket, altså et mål på hvor mye spredning det er i datamaterialet, ser at vi standardavviket for menn er 2,8, mens det for kvinner er 2,2. Dette vil si at det er større spredning hos menn enn det er for kvinner. Dette er kanskje ikke så rart siden det er over seks ganger så mange mannlige respondenter som kvinnelige.

Beveger vi oss videre til neste målingstidspunkt, Magellan, ser vi at det er mindre forskjell mellom kjønnene. Under Magellan skiller det bare 0,3, hvor kvinner utviser marginalt høyere GOA. Dette er ikke nok til å si at det er signifikant forskjell, som vist av t-verdien, på -0,7. Vi noterer oss likevel at menns GOA har økt relativt mye fra 9,3 – 10,7 siden oppstart. Kvinner på sin side har kun økt marginalt. Ved siste målingstidspunkt viser begge kjønnene langt lavere grad av GOA og de har landet på et nivå som nesten er identisk med hverandre. Vi kan med andre ord ikke forkaste nullhypotesen. Menn viser tilnærmet lik GOA som de gjorde ved oppstart, men vi legger merke til at kvinner viser langt lavere GOA enn ved noen av de tidligere målingene. For å oppsummere kort kan vi si at det kun er signifikante forskjeller

under et målingstidspunkt og det er oppstart. Vår hypotese om at kvinner er mer gruppeorientert enn menn er dermed kun delvis bekreftet.

4.1.2 F2: Presentasjon av funn knyttet oppgaveorientertatferd

Hypotesen fra F1 om at kvinner fokuserer mer på gruppen førte oss videre til å undersøke hvorvidt menn eller kvinner fokuserer mer på oppgaven. Dette resulterte i vår antagelse (H2) som påstår at det ikke er noen forskjeller mellom kjønnene. Vi begynner, som i forrige avsnitt, med oppstart, før vi ser på Magellan og Telemakos.

Tabell 7 - Oversikt over OOA under måletidspunktene

Måletidspunkt og atferdstype	Kvinne	Mann	T-verdi (p)	Standardavvik (kvinne/mann)	Forkaste null hypotese?
Oppstart OOA	3,5	4	1,9 (p>0,053)	1,7/2,0	NEI
Magellan OOA	4,3	4,7	1,5 (p>0,119)	1,5/1,6	NEI
Telemakos OOA	3,2	3,6	1,3 (p>0,194)	2,3/2,2	NEI

Ved oppstart scorer menn 4,0 og kvinner 3,5 på OOA. T-verdien er akkurat for lav til at vi kan si at det er signifikant forskjell på kjønnene, noe som også vises i signifikansnivået 0,053. Hadde signifikansnivået vært 0,05 kunne vi forkastet nullhypotesen. Under neste målingstidspunkt ser vi at kvinnene har økt OOA betraktelig med 0,8, og mennene har økt med 0,7. Logisk nok er det fortsatt ingen signifikant forskjell. Siste målingstidspunktet viser at begge kjønnene reduserer sin OOA med over ett poeng hver seg. Begge kjønnene dropper nesten like mye så det er fortsatt ikke signifikante forskjeller. Oppsummert kan vi si at vår hypotese om at menn og kvinner er like oppgaveorienterte gjenspeiles i analysen fra SPGR-dataene, under alle måletidspunktene.

4.1.3 F3: Presentasjon av funn knyttet innflytelse

Når det kommer til atferdsspekteret innflytelse, presenterte vi tidligere en hypotese om at kvinner viser mindre innflytelse enn menn. Hypotesen er forankret i tidligere studier fra blant annet ledergrupper i næringslivet gjort av Endre Sjøvold (2019). Vi ønsker å se om hypotesen også stemmer for kadetter ved SKSK. I tillegg ønsker vi å undersøke om kadettene innflytelse øker i løpet av skoleåret.

Tabell 8 - Oversikt over INF under måletidspunktene

Måletidspunkt og atferdstype	Kvinne	Mann	T-verdi (p)	Standardavvik (Kvinne/mann)	Forkaste null hypotese?
Oppstart INF	-0,2	0,4	1,5 (p >0,128)	2,6/3,0	NEI
Magellan INF	0,9	0,5	-1,3 (p>0,186)	2,3/2,3	NEI
Telemakos INF	0,4	1,1	1,6 (p>0,095)	3,0/3,0	NEI

Ser vi i tabell 8, viser resultatene fra oppstart at kvinner har en negativ score på -0,2 og menn har en score på 0,4. Forskjellen er ikke stor nok til å defineres som signifikant, vist gjennom en t-verdi på 1,5. Likevel ser vi, gitt ved negativ INF, at kvinner ikke overraskende basert på andre studier også her utviser lavere INF enn menn. Ved neste måling ser vi at kvinners innflytelsesatferd har økt betraktelig til 0,9. Menn har en økning til 0,5 og det er fortsatt ikke signifikante forskjeller mellom kjønnene. Funnet er likevel av interesse da dette er eneste måletidspunkt kvinner har høyere INF enn menn. Magellan er også det måletidspunktet der kvinner i snitt har høyest INF, en INF som er tilnærmet lik guttenes høyeste INF måling.

Siste målingstidspunktet viser at kvinners innflytelsesatferd synker ned til 0,4 og menn på sin side øker sin INF til 1,1. Ulikhetene er fremdeles så små at det ikke kan defineres som en signifikant forskjell. Samtidig ønsker vi å poengtere at det er relativt stor standardavvik for begge kjønn. Med andre ord viser noen individer en del mer innflytelse, mens andre individer viser tilsvarende lite. Funnene ved Telemakos viser at rollene på mange måter er snudd, der menn igjen viser høyest grad av INF. Vår hypotese var at kvinner ville ha mindre innflytelse enn menn. Det har vist seg at menn har høyere innflytelse under to av tre målingstidspunkt, men forskjellene er ikke store nok til at vi kan kalle de signifikante. Vi ønsket også å undersøke om kadettene innflytelse økte gjennom skoleåret. Dette stemmer til en viss grad i form av at kvinner øker innflytelsen fra -0,2 til 0,4. Vi legger samtidig merke til at kvinners

innflytelse har en negativ utvikling fra Magellan til Telemakos. For menn sitt vedkommende øker innflytelsen fra 0,4 under oppstart til 1,1 under Telemakos.

4.1.4 Oppsummering av funn fra den kvantitative analysen

Vi har nå presentert funnene våre fra den kvantitative analysen ved hjelp av hypotesene våre. Hva gjelder GOA (F1) ser vi at hypotesen vår, at kvinner viser mer GOA enn menn, kun delvis er styrket. OOA (F2) avdekket at det ikke var signifikante forskjeller mellom kjønnene under noen av målingstidspunktene. Dette bekrefter vår hypotese om at menn og kvinner er like oppgaveorienterte. Når det kommer til innflytelse, fant vi kun mindre forskjeller mellom kjønnene. Målingene viste at det er forskjell fra måletidspunkt til måletidspunkt hvilket av kjønnene som viser høyest grad av INF. Når det er sagt ingen av forskjellene var signifikante. Vi fikk dermed ikke styrket vår hypotese om at kvinner ville vise mindre innflytelse enn menn ut fra de kvantitative dataene.

4.2 Analyse av kvalitative data – Intervjuer

De kvalitative funn følger samme fremgangsmåte som de kvantitative. Funnene kategoriseres dermed i tre deler (F1-F3). Kapittelet tar for seg de spørsmål og svar eller utsagn vi fikk fra intervjuobjektene som vi mener er relevant å dra med oss videre inn i drøftingen av denne studien. Ved gjennomgang av de innledende analysene trakk vi begge frem at intervjuobjektene bruker “SPGR-språket” og refererer til ulike atferds-roller i SPGR-rommet. Dette anser vi som svært positivt, og dermed har de kvalitative undersøkelsene fungert slik som vi ønsket.

4.2.1 F1: Presentasjon av funn knyttet gruppeorientert atferd

Basert på studiens første hypotese stilte vi følgende spørsmål: *Finnes det noen roller som oftest bekles av kvinner?* Uttalelsene under, fra to ulike intervjuobjekter, oppsummerer de fleste svarene vi fikk og er derfor trukket frem.

«(...) Nei jeg tror ikke du kan det, de aller fleste som blir “skutt” SPGR på, det er ganske mange gule sirkler. (tenker litt) Som regel er det en gjeng med gule sirkler og så er det kanskje et par grå» (Veileder B).

«(tenker lenge) Nei egentlig ikke, fordi jeg har sett både kvinner og menn innta både i rød-sone, blå-sone og i omsorg» (Veileder A).

Flere av intervjuobjektene svarte relativt fort og bastant der de umiddelbart mente det ikke er noen fremtredende forskjeller mellom kjønnene. Uttalelsene overrasket oss egentlig ikke, men vi la merke til at det samtidig er avstand fra uttalelsene sett opp mot både kjønnsstereotyper og forskning. Da vi spurte mer spesifikt om forskjeller mellom kjønnene ved måletidspunktet *oppstart*, ble intervjuobjektene litt mer åpne i sine svar, og vi kunne se de reflekterte litt mer før de svarte. Her er utdrag fra ulike intervjuobjekter:

«(...) hvis vi vet hvem det er (pause) så er vi ut ifra vår mentale modell og samfunnets holdninger til de ulike kjønn, så plasserer vi de etter eller annet sted» (Informant A).

«Det er fort gjort å anta at kvinner tar omsorgsrollen, men jeg tror ikke det er helt riktig.» (Veileder A).

«(...) jenter er også veldig opptatt av fellesskap (...) overordnet så opplever jeg at jentene er mer gruppeorienterte (...)» (Veileder D).

Her ser vi at svarene skiller seg litt ut fra det vi innledningsvis fikk. De ligner mer på uttalelser som beskriver kjønnsstereotyper. Likevel, svarene er ikke entydige. En særlig utfyllende betraktning ble gitt fra en av våre informanter som er en meget respektert fagperson innenfor gruppeforskning. Uttalelsen stemmer også overens med våre kvantitative funn, hvilket sett i sammenheng belyser effekten av vår triangulering.

«Det vi ser fra nyetablerte prosjektgrupper, altså i næringslivet, er at det er større forskjeller på kjønn i starten, enn når man har fått erfaring og folk har fått vite hva de står for (...) kvinner har gjerne mindre innflytelse og er mer mot grønt (omsorg)» (Informant A).

Da de kvantitative funnene fra F1, som viser forskjeller ved *oppstart* ble presentert for intervjuobjektene, la vi merke til litt ulike reaksjoner fra objektene. Svarene under kommer fra tre ulike av SKSK lederutviklingsveiledere:

«(...) det er det er ikke sånn at jeg detter av stolen, men det er nok sant som du sier, at de forskjellene er der (ser alvorlig ut)» (Veileder B).

«Interessant, og så kan jeg jo si at det kan sikkert bekrefte noen sånne lekmannshypoteser om at kvinner generelt har omsorg i seg (smiler)» (Veileder C).

«Spørsmålet er jo hvorvidt det er en forventning om de tar denne rollen eller om det bare er sånn de er (svarer undrende)» (Veileder A).

En av fagpersonene trekker frem følgende betraktning, en betraktning som på mange måter ligner den siste uttalelsen over. Uttalelsen trekker samtidig inn betraktninger rundt kjønnsstereotyper.

«Det kan ofte ende opp sånn (pause), det er ikke sikkert de viser mer omsorg for det er ofte en feilslutning (pause) hvis kvinner skal bli oppfattet likt som menn så er det en haug med tilleggskrav (pause) hvis de er like tydelige så bryter det med en stereotypi vi (menn) har av kvinner, og samtidig hvis de i det hele tatt skal lykkes, så må de vise omsorg» (Informant B).

Vi finner ikke en klar trend i svarene til intervjuobjektene, selv om det er en rød tråd knyttet forskjeller i atferd mellom kjønnene. Betraktninger, særlig fra den ene fagpersonen, viser at det både finnes belegg for vår hypotese i kjønnsrollestereotyper, men også gjennom annen forskning. Det er dermed overraskende at ikke flere av SKSKs lederutviklingsveiledere, som følger lagene tett, påpeker disse forskjellene umiddelbart. Kan dette ha noe med temaets betente bakteppe å gjøre? To av intervjuobjektene utdypet med følgende, noe som kan forklare hvorfor lederutviklingsveilederne svarer som de gjør:

«forskjellene er kanskje statistisk signifikant, men det er ikke sikkert de er operasjonelt signifikant» (Veileder B).

«jeg skjønner jo hva dere har gjort, men forskjellene er jo nødvendigvis ikke så store da, selv om de er statistisk signifikante» (Informant B).

Funnene fra F1 viser altså at det er forskjeller mellom kjønn ved oppstart og at kvinner er signifikant mer gruppeorienterte enn menn. Videre viste funnene at allerede ved øvelse Magellan, var disse forskjellene visket ut. Før intervjuobjektene fikk presentert disse funnene spurte vi om de hadde noen betraktninger rundt atferd under Magellan.

«Den omsorgsbiten tror jeg de (kvinner) holder på» (Veileder C).

«(...) da har man jo blitt bedre kjent ja, men (...) man blir jo eksponert for mye forskjellig, men nei - tror bildet er likt» (Veileder C)

Målingene fra Magellan viser, som tidligere presentert, at den gruppeorienterte atferden jevner seg ut og er mer eller mindre helt likt. Flere av intervjuobjektene trekker frem dette som i utgangspunktet positivt - at det har skjedd en endring. Videre, ved skoleårets siste måling vurderer kadettene hverandre etter den relativt fysisk og psykisk tunge "eksamensøvelsen". Som tidligere blir intervjuobjektene først forespurt om de har noen betraktninger

og erfaringer gjennom sine observasjoner ved denne øvelsen. Flere påpeker det fysiske aspektet og at dette naturligvis påvirker jentene i større grad.

«Telemakos er en stygg øvelse, fordi den fremelsker noen egenskaper som ofte belønner de som er fysisk sterke (...) og så kan det godt tenkes at det skapes en negativ ting opp mot jentene» (Informant B)

«det er jo klassisk at jenter trenger fysisk hjelp (tenker litt) da håper jeg egentlig at guttene som viser den gruppeorientert atferden (ler litt)» (Veileder D).

På bakgrunn av overnevnte sitater kan følgende utsagn, brukt av spesialstyrken Navy Seals i det amerikanske militæret gjøre seg gjeldende: *«Under pressure, you don't rise to the occasion, you sink to the level of your training. That's why we train so hard» (Wilson, 2022).* Det er rimelig å anta at kadettene vil slite med å favne et bredt spekter av atferd (gul sirkel), men heller falle tilbake til de tradisjonelle kjønnsrollestereotypiene, eventuelt den rollen de føler seg mest komfortabel i. En av lederutviklingsveilederne gir et svar som ligner våre hypoteser:

«(...) da tror jeg vi går tilbake til start, hvor det er gruppeorienteringen som slår seg ut (...) Fordi når presset øker ved Telemakos så vil du bli nærmere deg selv, du har ikke den front-stage / back-stage logikken (...) altså front-stage da kler jeg på meg en annen atferd som jeg tenker forventer seg (...) back-stage er den jeg er, når jeg ikke blir påvirket av sosiale aspekter og når presset øker, så blir jeg nok mer lik meg selv» (Veileder C).

Ikke ulikt svar fremkommer også fra en av fagpersonene:

«Med en gang de blir putt under press så går alt feil vei, det vil si at grupperelasjonen går nedover (tenker litt) oppgaveorienteringen blir mer generell og selvsentrert, og noen fremstår som mer dominant, det vil si det blir flere i avhengighet (...)» (Informant B).

Vi drøftet deretter hvorvidt intervjuobjektene hadde noen formening om at kvinner var blitt mindre gruppeorienterte gjennom skoleåret. Svarene viser litt ulik tilnærming der noen mener det er bra, mens andre viser litt mer undring og bekymring.

«Jeg tenker det at de blir mindre gruppeorienterte (...) er ikke en bra ting» (Veileder C).

«Det er jo spennende, det vil si at de blir litt, altså det kan tolkes som at de blir litt tøffere og sier mer ifra - enten fordi de har utviklet seg dit, eller så er det fordi konteksten tvinger dem inn i det (...) eller så er det fordi de har hatt det på handlingsplanen sin (...)» (Veileder B).

«(...) det spørs jo hvor langt du blir dratt det (pause) klart blir du dratt lang mot røde så blir du jo egosentrert» (Veileder B).

For å oppsummere funnene knyttet GOA viser våre kvalitative data at det er noe forskjell i hvordan intervjuobjektene svarer, selv også mellom lederutviklingsveilederne som besitter relativt like stillinger. Det vi ser er at lederutviklingsveilederne med mest erfaring naturligvis har et større erfaringsgrunnlag å hente informasjonen sin fra, derfor skiller disse seg gjerne litt ut, de er litt mer tilbakeholdne innledningsvis enn de yngre lederutviklingsveilederne, som umiddelbart gir svar tettere opp mot kjønnsstereotypiske slutninger. Vi vil avslutte oppsummeringen med å gjengi følgende utsagn som vil danne grunnlaget for drøftingen i kapittel 5.

«(...) det jeg ser fra ledergrupper, så er det større kjønnsforskjeller enn det dere fant, og det kan jo være fordi kadettene lever litt tettere sammen» (Informant A).

4.2.2 F2: Presentasjon av funn knyttet oppgaveorientertatferd

Som presentert over, uttalte de fleste intervjuobjektene at de i utgangspunktet ikke ser noen store forskjeller mellom kjønnene ut fra deres observasjoner. Vi skal derfor ikke gjenta betraktningene og uttalelser som allerede er trukket frem. Basert på vår antagelse om at det ikke er forskjeller ved OOA, stilte vi likevel spørsmål om det finnes roller som oftest bekles av menn. Dette ble gjort i et forsøk å enten bekrefte eller avkrefte om det kunne være observert noen forskjeller mellom kjønnene.

«Vi er inne på et farlig spor her (...) fordi man tillegger også gutter egenskaper som kanskje ikke stemmer» (Veileder B).

«Når man ser på Sjøkrigsskolen så er det jo en stor variasjon av menn (ler litt)» (Informant B).

«Vi vet jo hva forskningen sier da, det er det jo ingen tvil om (pause) den største forskjellen mellom menn og kvinner er interesse (pause) menn er opptatt av ting og kvinner er opptatt av folk (svarer bastant)» (Informant B).

Der GOA både kan forankres i forskning og stereotyper, er det ikke like lett å gjøre det samme med OOA. Dette fremkom også som det generelle svaret fra intervjuobjektene. En av fagpersonene kommenterte følgende på spørsmål om man kan knytte OOA mot kjønnene.

«Da skal dere få slite litt mer, da må dere nok se på litt andre ting også» (Informant B).

«Ta kvinner og oppgave, den er ganske krevende for jeg tror ikke noen som har satt seg ned og sett så grundig på det (...) vi vet jo i de deler av samfunnet hvor folk er mest likestilt, det er jo der hvor man velger mest kjønns spesifikt (...) og da kan man jo prøve man all slags tiltak og prøve å vri dette, men det virker jo ikke (svarer bastant)» (Informant B).

Funnene våre fra F2 viser at menn måler høyere grad av OOA enn kvinner, men vi finner kun marginale forskjeller slik at ingen av dataene er signifikant ulik. Dette gjelder for alle måletidspunktene. Til dette svarer en av intervjuobjektene følgende:

«(...) det betyr også at det er ikke noe sånn som heter faste roller. De aller fleste har, og det har jeg snakket med █████ om (...) i alle tusenvis av målinger █████ har hatt, de aller fleste er gul så de har et variert adferds-spekter» (Veileder B).

Uttalelsen over er relativt bastant, andre intervjuobjekter drøftet litt mer rundt OOA. Særlig vil vi trekke frem følgende utsagn fra en av fagpersonene:

«vi har gjort noen studier på dette her (pause), men det er ikke voldsomt signifikante forskjeller, men det er en antydning i retning menn viser mer blå atferd» (Informant A).

Den andre fagpersonen trekker følgende slutning og trekker derfor også inn begrepet oppdragsløsning som er relevant for studien.

«I Forsvaret så skal jo folk være villig til å dø for å løse oppdraget (pause) i teorien, mens i praksis når de er på øvelse så er nok aksepten i gruppen viktigere (...)» (Informant B).

Videre trekker denne fagpersonen frem betraktninger rundt forskjeller mellom kjønnene. I uttalelsen finner vi også fellestrekk mot det vi i innledningen presenterte knyttet biologiske og kulturelle forskjeller mellom kjønnene.

«ta ingeniører da, eller for så vidt offiserer (pause), men jeg kjenner godt til ingeniører - er det da rimelig å anta at de kvinner som blir ingeniører er mer opptatt av mennesker enn ting siden det nå er en kvinne som velger å bli ingeniør? (pause) Svaret er jo nei, jeg ser jo nesten ingen dataforskjeller mellom kvinner og menn - (presiserer) for de har jo her samme interessen (...)» (Informant B).

Verken vi eller intervjuobjektene finner de store forskjellene mellom kjønnene basert på den oppgaveorienterte atferden. Dermed stemmer hypotesen vår om at det ikke er forskjeller ved OOA. Flere av intervjuobjektene trekker frem relevante betraktninger som kan tyde på mindre forskjeller, men fagpersonene bekrefter for oss at det ikke finnes særlig belegg i annen forskning.

4.2.3 F3: Presentasjon av funn knyttet innflytelse

I motsetning til OOA hadde intervjuobjektene langt flere betraktninger når vi stilte spørsmål knyttet INF. Dette kan tyde på at de faktisk har flere og tydeligere observasjoner. I tillegg finnes det, som vi tidligere vært innom, flere funn i annen forskning som kan knyttes hypotesen vår. Vi synes en av intervjuobjektene beskriver INF på en enkel måte og bruker dette for å minne leseren på hva vi her undersøker.

«innflytelse er et resultat av hvilken atferd vi har oppfattet rundt oss» (Informant B).

Da vi stilte intervjuobjektene spørsmål rundt INF og hvorvidt kvinner har høyere eller lavere grad av INF enn menn, var det relativt enstemmige svar. Enkelte av intervjuobjektene baserte seg på sine egne observasjoner, mens andre også supplerte med referanser til annen forskning.

«Det finnes alltid flere “ekstreme” menn enn “ekstreme” kvinner, det vet vi (...) og hvis vi ser på Sjøkrigsskolen (...) de fleste som var store og dominante var menn» (Informant B).

«(...) i og med at kvinner i det tidsrommet du nå skisserer har vært i mindretall, så vil jeg anta at guttene har hatt større innflytelse» (Veileder D).

«For ledergrupper så er det ofte at kvinner blir overkjørt (...) de blir lettere overhørt i en heftig diskusjon (pause) det gjelder også introverte menn» (Informant A).

Etter hvert som vi presenterte funnene fra de ulike måletidspunktene ble det tydeligere at fagpersonene kunne supplere med mer informasjon. Her kan også uttalelsen fra den ene fagpersonen rundt GOA trekkes inn igjen, da den også nevner INF:

«Det vi ser fra nyetablerte prosjektgrupper, altså i næringslivet (...) kvinner har gjerne mindre innflytelse (...)» (Informant A).

Når det er sagt, de kvantitative funnene fra F3 viste at kvinner hadde høyere INF enn menn ved måletidspunktet Magellan, dette endrer seg raskt tilbake ved måletidspunktet Telemakos. Til dette dro en av intervjuobjektene følgende betraktning:

«(...) det kan fort danne seg noe sånn som at “denne seilassen er ikke for oss” blant mennene (...) det er nok en snakkis om at dette blir for kjedelig (...) og så endelig når de kommer på Telemakos så får de tatt seg litt ut igjen på det fysiske (...) dette har jeg lest i flere eksamensoppgaver» (Informant B).

Videre presiserer samme intervjuobjekt at forskjellene ikke er spesielt store, verken innen utvikling eller tilbakegang per kjønn eller på tvers av kjønnene. Målingene våre bekrefter

også dette, nemlig at forskjellene ikke er signifikante. Vedkommende legger også til at når lagene havner under press ved Telemakos, så kan de veldig fort ende opp med å lete etter syndebukker.

«Jeg sier ikke det skjer, men når lagene ofte bare består av én jente er det veldig lett for at denne syndebukken blir henne» (Informant B).

Basert på funnene rundt INF presentert i den kvantitative delen av F3 fant vi det også relevant å stille spørsmålet omkring grad av INF blant kadettene. Sjøvold (2006) viser til snittmålinger av næringslivsledere som indikerer en INF-verdi (5) som er langt høyere enn det kadettene på SKSK (i snitt) evner å vise. Ved Telemakos, altså årets siste måling har menn en INF-verdi på 1,1 og kvinner har en verdi på 0,4. Vi stilte derfor følgende spørsmål: *Hva tenker du rundt graden av innflytelse blant kadettene basert på disse tallene?*

«(bryter inn) 5 er høyt (...) det er veldig sjeldent vi ser verdier over 5 (...) bare for å ta det da, nå skal du få en fun-fact her: "The most preferred submarine Commander (pause) Innflytelse: 2".» (Veileder B).

Intervjuobjektet referer til målinger fra et ubåtsjefskurs i Sjøforsvaret. Videre utdyper vedkommende følgende:

«De som er veldig utadvendt og veldig - tar mye plass (pause) vil gjerne på en måte påvirke laget og det kan være like ødeleggende som fruktbart» (Veileder B).

Andre intervjuobjektene trekker de lave gjennomsnittsverdiene frem som en større bekymring. Hvilket indikerer et noe ulikt syn ved denne dimensjonen. Som vi videre skal presentere, er det dog i ulik grad og med ulikt trykk svarene fremkommer.

«Det der er jo egentlig veldig interessant, og vi har grublet mye på det, vi plages jo jevnt over av det vi kaller "små grå" i SPGR-rommet. Folk tar for lite plass (svarer kontant)" (...) hvis du ser for deg en norm av den ideelle lederen i SPGR-verden, så mangler vi jo i mitt hode, at kadettene generelt fyller ut hele det handlingsaspektet. Altså vi (pause) man skal ta mer plass, det skal være mer "vi" fokus (pause) egentlig på alt» (Veileder C).

«Jeg har jo sett disse "små grå" hos SKSK etter hvert, men det har jo variert (...) tidligere så hang vel litt av forventningene til lederen (tenker litt) brystkassen frem og å peke med hele hånden, noe som man nå har prøvd å avlære da» (Informant A).

En av fagpersonene påpeker på forhånd selv at vedkommende tror kadettene ligger et stykke under INF-verdi på 5. Vedkommende virker likevel overrasket når vi presenterer snittmålingene:

«Er det ikke mer nei (tenker litt) det er jo et problem. Det er et problem at vi har ledere som ikke tørr å gå ut å ta rommet, det er et kjempe problem (lengre pause) men det må også ses på hvor i rommet disse ligger» (Informant B).

Videre referer fagpersonen at plasseringen i SPGR-rommet ikke må glemmes når man ser på disse målingene. Dette har flere intervjuobjekter også presisert. Her kan vi vise tilbake til figur 4 og forskjellene mellom tilbaketrekkingsroller og avhengighetsroller.

«Du må se innflytelse opp mot de to andre indikatorene, for da kan du se om innflytelsen er funksjonell eller dysfunksjonell» (Informant B).

Avslutningsvis forøkte vi å finne ut om intervjuobjektene hadde noen betraktninger rundt *hvorfor* kadettene ligger så lavt på INF som de gjør. Flere viser tilbake til det de har svart tidligere, så vi velger å kun trekke frem følgende utsagn:

«(...) skolesituasjonen er jo spesiell (...) det å lede folk som egentlig ikke du har noe avklart maktforhold til, det er noe av det mer kompliserte man kan gjøre (...) når du går inn i elevrollen så er det noen som vet bedre enn deg, så da jekker du deg ned to hakk helt automatisk (...) det tenker jeg kan være en forklaring» (Veileder C).

INF, altså hvor stor plass kadettene tar, har vist seg å være relativt lav blant kadettene sammenlignet med andre målinger og forskning. Flere av intervjuobjektene peker på egne observasjoner og forskning som tyder på at menn tenderer til å ha høyere enn INF enn kvinner. Når det gjelder forskjeller mellom kjønnene er intervjuobjektene i stor grad samstemte. Når det er sagt legger vi særlig merke til hvordan svarene varierer når det kommer til hva som er høy nok grad av INF og hvor en kadett bør ligge.

4.2.4 Oppsummering funn fra den kvalitative analysen

Vår opplevelse av de kvalitative funnene er at de i stor grad har fungert slik som skissert i metodekapittelet og slik som vi ønsket for studien. Vi har brukt uttalelser til å sette ord på tall fra de kvantitative funnene, og i mindre grad analysert forskjeller i svarene til intervjuobjektene. Der det har vært store forskjeller har dette blitt poengtert, men dersom uttalelsene var like har vi valgt å legge frem de som best beskriver eller svarer på spørsmålet som ble stilt. På mange måter har intervjuobjektene dermed bidratt med å gi studien en ny dimensjon, en dimensjon fra nevnte tall til ord. Det skal nevnes at vi ved flere spørsmål opplevde at enkelte intervjuobjekter vegret seg til å påpeke forskjeller som er betinget i kjønn. Enkelte fant det lettere å utdype sine svar etter at vi hadde bekreftet eller avkreftet kjønnsstereotyper med tall fra våre funn. Dermed kan vi ubevisst ha påvirket svarene til intervjuobjektene slik som tidligere er belyst i vårt metodekapittel.

5 Diskusjon

Til grunn for diskusjonen vil oppgavens hypoteser igjen fremlegges for så å drøftes opp mot de funnene analysen presenterte. Funnene vil også diskuteres opp mot teorien som ble introdusert i kapittel 2. Vi kommer til å gå kronologisk gjennom de ulike hypotesene. Atferd knyttet kjønn ved oppdragsløsning er grunnlaget for denne studien, og vi skal derfor diskutere hvorvidt vi finner forskjeller mellom kjønnes atferd ved oppdragsløsning på SKSK basert på datamaterialet denne studien har analysert.

5.1 H1 – Kvinner er mer gruppeorienterte enn menn

En gruppeorientert atferd vil basert på det Sjøvold (2006) definerte som omsorgsroller følgelig være en overvekt av atferd som etablerer og vedlikeholder relasjoner mellom medlemmene i gruppen. At kvinner er mer gruppeorienterte enn menn er i og for seg ikke noe nytt funn. Her finnes støtte både i annen forskning og ved kjønnsstereotyper som påpeker de samme trendene. En av fagpersonene trakk i sitt intervju frem forskjeller i interesser som en forklaring på denne ulikheten, der kvinner er interessert i folk og menn i ting. Dette kan videre underbygges med tall fra SSB rundt forskjeller i arbeidslivet. Det som likevel overrasker oss, er at forskjellene mellom kjønn er langt mindre enn vi hadde forventet. Funnene i F1 viser at det kun er signifikante forskjeller i GOA ved oppstart. På den ene siden forventet vi, basert på vår hypotese, at det skulle være forskjeller ved GOA. På en annen side var vi likevel spent på om det kunne det tenkes at kvinner som velger et (fremdeles) mannsdominert yrke som Forsvaret, ville vise mindre slik atferd basert på det vi tidligere har presentert som knytter seg til biologi.

Tabell 9 - GOA under måletidspunktene

Måletidspunkt og atferdstype	Kvinne	Mann	T-verdi (p)	Standardavvik (kvinne/mann)	Forkaste null hypotese?
Oppstart GOA	10,6	9,3	-3,7 (p<0,01)	2,2/2,8	JA
Magellan GOA	11	10,7	-0,7 (p>0,50)	2,6/2,6	NEI
Telemakos GOA	9,3	9,2	-0,2 (p>0,82)	2,8/2,8	NEI

At det er forskjeller i GOA mellom kjønnene, kan kobles mot det vi presenterte angående vurdering av validitet for de ulike måletidspunktene. Forskjeller ved oppstart fikk på mange måter ekstra belegg ved at informant A trakk frem sin egen forskning:

«Det vi ser fra nyetablerte prosjektgrupper, altså i næringslivet, er at det er større forskjeller på kjønn i starten, enn når man har fått erfaring og folk har fått vite hva de står for (...) kvinner har gjerne mindre innflytelse og er mer mot grønt (omsorg).»

Vi mener uttalelsen og forskningen dermed kan underbygge at kulturelle forskjeller og stereotyper former både hvordan kadettene vurderer hverandre, men kanskje til og med hvordan kadettene prøver å være selv. Dermed kan vi vise til det Nissestad (2007) skriver om identitet som forklaring til atferd. Veileder A trakk også frem dette da vedkommende uttalte:

«spørsmålet er jo hvorvidt det er en forventning om de tar denne rollen eller om det bare er sånn de er?»

Når over 80% av lagene består av flere menn og kun én kvinne, er det vanskelig å se bort fra at en slik forventning kan være en forklarende faktor. Dette finner vi igjen i Sjøvold (2006) sin definisjon av normer, nemlig en forventning om hvordan gruppe-medlemmer bør oppføre seg i en gitt situasjon. I uttalelsen om nyetablerte prosjektgrupper ligger det også en forventning om at forskjellene er størst ved måletidspunktet oppstart på SKSK, og endres når lagene blir bedre kjent. Funnene våre fra F1 viser det samme, for allerede ved Magellan er forskjellene visket ut. Vi legger samtidig merke til at begge kjønn øker sin grad av GOA, der menn relativt sett øker i betydelig grad. Årsakene til dette kan være mange. Øvelse Magellan er som vi har nevnt et lengre seilas der kadettene skal lære seg sjøferdigheter og skal bygge grupperelasjoner i et maritimt miljø. Arenaen legger derfor på mange måter opp til å vise atferd som omfattes av det vi har beskrevet som GOA. At menn øker sin GOA såpass mye kan tyde på at de tilpasser seg omgivelsene og oppgaven som skal løses, noe som Sjøvold (2006) trekker frem under begrepet modenhet. Når det er sagt er det viktig å presisere at når vi nå bruker begrepet GOA som en samlebetegnelse på gruppeorientering, så er det ikke nødvendigvis det samme som at individene kun har tatt på seg omsorgsrollen i gruppen, noe som ville gitt dem en grønn sirkel i SPGR-rommet. Basert på våre snittmålinger er vi altså ute etter å se på forskjeller og trender i plasseringen til kjønnene i SPGR-rommet som forklaringsnøkkel på om det er forskjeller i atferden.

Kvinner på sin side øker sin GOA kun marginalt ved Magellan. Det kan derfor tyde på en relativ stillstand i vurdering av kvinner, men at menn har sett behov for å utvise mer atferd relatert mot gruppen i denne perioden. Frem til måletidspunktet Telemakos har funnene fra F1 vist at hypotesen H1 kun delvis stemmer. Også ved Telemakos ser vi at GOA for kvinner og menn er mer eller mindre helt lik. Det er altså ingen signifikante forskjeller mellom kjønnene, men det som skiller seg er at begge kjønnene utviser langt mindre GOA under Telemakos enn ved forrige måling (Magellan). Telemakos er som tidligere nevnt en relativt fysisk og psykisk tung øvelse der flere intervjuobjekter påpeker at de så for seg at kadettens atferd ville gå “tilbake til start” fordi presset rundt dem øker. Påstanden stemmer rimelig nøyaktig for mennene i vår studie, som ved oppstart hadde en GOA lik 9,3 som endret seg til 9,2 ved Telemakos. For kvinner derimot ser vi at de ikke bare faller tilbake, men faller til et nivå som er langt lavere enn ved oppstart (fra 10,6 til 9,3). Noen av intervjuobjektene trekker det frem som en positiv effekt at kvinner er mindre gruppeorienterte og at det kan tolkes som at de er blitt tøffere og mer opptatt av oppgaven (OOA). Dette ser vi nærmere på under drøftingen av OOA. Andre intervjuobjekter påpekte at det kommer an på hvor langt kvinnene dras mot det røde, altså at de ikke blir for egosentrerte. Vi finner dessverre ingen gode forklaringer på hvorfor kvinner viser mindre atferd innen GOA, fra de kvalitative funnene. Her spriker svarene for mye, samt at de fleste baserer seg på påstander heller enn egne observasjoner.

Det vi ser av de kvantitative funnene er som beskrevet at kvinnene viser mindre GOA ved Telemakos enn ved oppstart. Dette fører til at forskjellen i GOA mellom kjønnene viskes ut under Telemakos. Forskjellene viskes ut, men det er altså på mange måter kvinnene som endrer seg. I Forsvaret, med subkulturer, ligger det en forventning til hvordan personellet skal snakke, opptre og se ut, for å være innenfor eller utenfor kulturen (Totland, 2009). I en slik kultur skjer integrering gjerne ved at minoriteten tas opp på majoritetens prinsipper, hvorpå minoriteten endrer sine verdier, språk og fremferd for å passe inn (Weierud, 2020). Hvorvidt dette også stemmer for vår studie, kan vi ikke si med sikkerhet. Vi finner tydelig at kvinnene er i mindretall og endrer seg tilsynelatende mot å bli likere mennene. Vi har tidligere snakket om kjønnsroller og stereotypier, men dersom vi spisser formuleringen noe, kan feminine og maskuline egenskaper muligens være en bedre forklaring. Slike egenskaper forklares gjerne med i hvor stor grad vedkommende opplever seg selv som kvinne eller mann, eller hvordan den enkelte aksepterer og opptrer innen rammen av kjønnsroller (Skre, 2022). Egenskapene er individuelle og varierer gjerne i løpet av livet (Skre, 2022). Det kan derfor tenkes at kvinner som søker militærutdanning ser mot eller besitter mer “maskuline egenskaper”, men at

rammene i Forsvaret, eller samfunnet generelt, setter dem i “bås”. Dette kan føre til at det dermed tar tid før kvinnene klarer å endre andres oppfatning av dem, slik at de bedømmes på sin egentlige atferd (identitet). Selv om kjønn regnes som det mest fremtredende sosiale trekket (Stangor, Lynch, Duan, & Glas, 1992) kan det tenkes at det er andre egenskaper, eksempelvis kadettens erfaring, ansiennitet eller alder, som danner grunnlaget for hvordan kadettene vurderer hverandre. Det finnes dog en annen forklaring, en vinkling som gjerne er mer positiv opp mot SKSK som utdanningsinstitusjon, nemlig at lagene er blitt mer moden. Ved høyere modenhet vil som nevnt individene være i balanse, altså i konstant endring og veksling mellom de ulike funksjonene (Sjøvold, 2006, s. 69). Atferd vil derfor være vanskeligere å skille.

5.2 H2 – Kvinner og menn er like oppgaveorienterte

Oppgaveorientert atferd beskrev vi som det som opprettholder produktivitet gjennom felles mål, regler og normer. Høy grad av OOA, altså høy y-verdi, vitner om saklig, flittig og disiplinert atferd, i motsetning til lav grad av OOA som indikerer fantasifull, ukonvensjonell og spontan atferd. Som tidligere nevnt er ikke forskningen like klar her, hvilket kan indikere at det faktisk ikke er noen forskjeller mellom kjønnene. Vi ønsket likevel å avkrefte eller bekrefte hypotesen vår. Vår hypotese, at det ikke er forskjell på menn og kvinner, har vist seg å stemme både ut ifra den kvalitative analysen og den kvantitative analysen. Det er kun marginale forskjeller mellom kjønnene under alle målingstidspunktene. Vi dro tidligere frem et sitat fra informant B om at kvinner er mer interessert i folk og menn i ting. “Ting” kan ikke uten videre oversettes til oppgaveorientering.

Tabell 10 - OOA under måletidspunktene

Måletidspunkt og atferdstype	Kvinne	Mann	T-verdi (p)	Standardavvik (kvinne/mann)	Forkaste null hypotese?
Oppstart OOA	3,5	4	1,9 (p>0,053)	1,7/2,0	NEI
Magellan OOA	4,3	4,7	1,5 (p>0,119)	1,5/1,6	NEI
Telemakos OOA	3,2	3,6	1,3 (p>0,194)	2,3/2,2	NEI

Informant A trakk i en av sine betraktninger frem at vedkommende hadde undersøkt en lignende antagelse som den vi har beskrevet i H2. Vedkommende fant marginale forskjeller mellom kjønnene, men uttalte likevel at funnene tenderte mot at menn viste noe mer blåatferd (kontrollrolle). Funnene våre og funnene til informant A kan i så måte sies å samsvare. Uttalelsen utdypes dog ikke og vi finner heller ikke noe annen forskning som kan underbygge påstanden. Vi finner det likevel relevant å fremlegge noen egne betraktninger ut fra våre funn.

Grunntanken bak oppdragsløsning i Forsvaret beskrives godt gjennom det gamle ordtaket: *“løs oppdraget og ta vare på dine kvinner og menn”*. Ordtaket står sterkt i Forsvaret og tar sånn sett for seg både OOA og GOA. Det å utføre oppgaven og ta vare på folkene rundt seg er på mange måter to sider av samme sak, og kan betraktes som gruppekultur på sitt beste. Vi kan videre trekke paralleller ved at ordtaket setter ord på det vi tidligere definerte som synergirolle, altså et bredt spekter av atferd, både målrettet og empatisk (Sjøvold, 2006, 2007). Der kvinner gjennom skoleåret tenderte til å ha litt høyere GOA enn menn, er rollene nå snudd. Menn, om enn så marginalt, viser litt høyere grad av OOA. Såfremt denne grunntanken står sterkt i Forsvaret, er det kanskje ikke så rart at forskjellene er små, da det strengt tatt ikke burde være noen forskjeller ved hvordan kjønnene forstår grunntanken. Fenomenet gruppetenking kan også være en forklaring, altså et ønske om harmoni og enighet. Ser vi dette i sammenheng med uttalelsen;

«det jeg ser fra ledergrupper, så er det større kjønnsforskjeller enn det dere fant, og det kan jo være fordi kadettene lever litt tettere sammen».

kan vi finne forankring i at samholdet står sterkt og at SKSK har lyktes i å utdanne kadetter som evner å se bort fra stereotypier og at personenes egenskaper står sterkere og ikke er maskert av kjønn. Dette kan også betraktes gjennom det vi tidligere har skrevet fra Sjøvold (2006) og Sherif (1936) om normer, altså den gjensidige forventning om hvordan gruppe-medlemmer bør opptre og hva som er akseptable holdninger og atferd. Derfor kan det hende at forskjeller mellom kjønnene i mindre grad kommer frem i et miljø som evner å se forbi eller bli farget av stereotypier.

Et annet relevant funn viste at OOA, for begge kjønn, er på et noe lavere nivå ved Telemakos enn ved oppstart. Dette kan indikere at både kvinner og menn finner det nødvendig i oppdragsløsningen å utvise atferd som går mer mot nedre del av y-aksen, hvilket indikerer kreativitet heller en “ren” oppgaveorientering som beskriver atferd øverst på aksen. Dette er

ikke utenkelig når vi vet hvilke komplekse situasjoner kadettene settes i, gjennom året, særlig ved eksamensøvelsen Telemakos. Ved denne øvelsen testes gruppene gjennom et bredt spekter av case- og oppdragsløsning der det på mange måter ikke finnes noen eksakt “fasit” på hvordan disse skal løses. At øvelse Magellan da er den øvelsen med høyest nivå av OOA, altså flittig og disiplinert atferd (høyere på y-aksen) finner vi også naturlig, siden øvelsen i stor grad baserer seg på å tilegne seg helt ny kunnskap, nemlig å lære seg å seile og drifte en seilskute. Opplæring som der undervises og veiledes fra erfarne sjøfolk, gir mindre rom for kreativitet eller “tenke-utenfor-boksen-løsninger” fordi oppdragsløsningen må følge standardiserte og sikkerhetsvurderte fremgangsmåter.

Hypotesen om at det ikke er forskjeller mellom kjønn hva gjelder OOA, viser seg også å stemme fra våre funn. Årsakene kan være mange. Tidligere studier og forskning indikerer at de biologiske forskjellene mellom kjønn ikke kan knyttes OOA, dermed er det ikke overraskende at vi finner det samme i vår analyse. Vi har likevel drøftet om funnene våre kan forklares utfra kulturelle aspekter. Vi finner trekk fra Forsvaret og SKSK som vi mener danner et kulturelt teppe for likhet, noe som forsterkes ved at forskjellene mellom kvinner og menn følger hverandre gjennom hele skoleåret. Dette kan være en indikasjon på at også de kvalitative funnene fra både fagpersonenes utsagn og veiledernes manglende observasjoner om forskjeller i atferd, på mange måter bekrefter hypotesen vår.

5.3 H3 – Menn viser mer innflytelse enn kvinner

I grupper har kvinner ofte mindre innflytelse enn menn, der forklaringene går på at kvinner blant annet er mer vennlige og ydmyke enn menn (Sjøvold, 2019). Forsvarets forskningsinstitutt (2017) gjennomførte en studie knyttet kvinner i Forsvaret, og fant at kvinner som minoritet (i Forsvaret) i større grad har måttet “kjempe” seg til aksept og tilstrekkelig grad av innflytelse. Sjøvold (2019) viser videre til studier fra 50-tallet og frem til i dag som bekrefter dette og som samtidig påpeker at dersom du viser dominans, så får du større innflytelse, gjerne større enn hva du egentlig skulle hatt ut fra din kompetanse. For mye innflytelse fra lagsmedlemmer kan hindre gode diskusjoner eller at aspekter kommer frem, i likhet med for lite innflytelse som kan resultere i det samme. Innflytelse påvirkes av en rekke faktorer og ifølge Sjøvold (2019) er en av faktorene faktisk kjønn. Som drøftet rundt H1 fant vi at minoriteter gjerne dreies mot majoriteten og at forsvarskultur ikke usannsynlig kan påvirke kvinners evne til å vise innflytelse. Det positive fra F3 som også er gjengitt i tabell 11

(under), hvilket også trekkes frem av intervjuobjektene, er en økende grad av INF fra oppstart til Telemakos hos begge kjønn. Vi vil først drøfte forskjellene mellom kjønnene før vi senere skal se nærmere på grad av INF og utvikling i måleperioden vår.

Tabell 11 - INF under måletidspunktene

Måletidspunkt og atferdstype	Kvinne	Mann	T-verdi (p)	Standardavvik (Kvinne/mann)	Forkaste null hypotese?
Oppstart INF	-0,2	0,4	1,5 (p >0,128)	2,6/3,0	NEI
Magellan INF	0,9	0,5	-1,3 (p>0,186)	2,3/2,3	NEI
Telemakos INF	0,4	1,1	1,6 (p>0,095)	3,0/3,0	NEI

Selv om funnene fra F3 ikke viser signifikante forskjeller ved noen av måletidspunktene finner vi likevel ulikheter mellom kjønnene. Tar vi for oss forskjellen under Telemakos, så ser vi at differansen er på nesten ett poeng. Vi er her usikre på om vi står ovenfor en type 2 feil, som vi refererte til i metodekapittelet, altså at vi ikke forkaster en usann nullhypotese. Det høye standardavviket for begge kjønn kan forklare hvorfor t-verdien ikke er høyere. Når det gjelder grad av INF viser kvinner -0,2 INF ved oppstart til forskjell fra mennenes 0,4. At det er forskjeller mellom kjønnene er i og for seg ikke noe oppsiktsvekkende, da det finnes forankring i annen forskning. Dette kan også betraktes ved å gjengi en av fagpersonenes uttalelser:

«Det vi ser fra nyetablerte prosjektgrupper, altså i næringslivet (...) kvinner har gjerne mindre innflytelse (...).»

Vedkommende utdypet videre at:

«For ledergrupper så er det ofte at kvinner blir overkjørt (...) de blir lettere overhørt i en heftig diskusjon (pause) det gjelder også introverte menn.»

Observasjoner fra lederutviklingsveiledere bekrefter på mange måter det samme, derfor la vi særlig merke til intervjuobjektet som trakk frem tematikken rundt frykten for å bli “satt i bås”, eller som intervjuobjektet selv sa “bitch-kategorien”. Vedkommende påpeker at det kan være en forklaring på hvorfor kvinners innflytelse er lavere enn den menn viser. Uttalelsen til intervjuobjektet får oss til å sette spørsmålsteget ved den psykologiske tryggheten som kvinner opplever i lag på SKSK. Hvis man legger uttalelsen til grunn kan man hevde at kvinner ikke

har anledning til å bidra i laget uten å være redd for negative konsekvenser. Denne fordommen, som intervjuobjektet mener at menn kan ha mot kvinner, har potensielt en svært ødeleggende effekt for lagene ved at kvinner ikke får plass til å utvise atferd.

Vi viste i figur 4 forskjellen mellom minst og mest foretrukne medarbeider.

Gjennomsnittsplasseringen til sirklene fra kadettene, både for kvinner og menn i SPGR-rommet, er nærmere den ideelle medarbeider. Når det gjelder den gjennomsnittlige størrelsen (INF) på sirklene er de mer i retning minst foretrukne medarbeider. Som omtalt i analysedelen påpekes også her at standardavviket er høyt. Flere av intervjuobjektene påpekte at for høy grad av INF kan være hemmende. Figur 4 viser også til de ulike rollenes plassering og størrelse, og for høy grad av INF i “feil” område i SPGR-rommet kan gi medlemmene en opposisjonsrolle. Denne rollen har sammenheng med begrepet makt som defineres av Sjøvold (2006) som å oppnå en fordel på bekostning av andre. Makt assosieres gjerne som noe negativt, mens ledelse på den andre siden omtales som positivt. Ledelse er ifølge van Knippenberg & Hogg (2003) utøvelse av makt. Tidligere erfaring og ansiennitet eller status er fellesnevner som trekkes frem av intervjuobjektene rundt de som generelt har høy INF. Som nevnt innledningsvis i kapitlet påpeker Sjøvold (2019) at dominans ikke nødvendigvis trenger å være fortjent. I en gruppe vil det ofte likevel være en kobling mellom medlemmers status og evne til å utøve makt (Sjøvold, 2006, s. 208). Dersom det fremdeles ligger en mannsdominerende kultur blant gruppemedlemmene, gjerne basert på en fremdeles overvekt av menn, kan det hende at menn på SKSK opplever å ha høyere makt i lagene og derfor måler hverandre slik.

Mengde INF tilgjengelig i gruppen kan sees på som en kake, der hvert gruppemedlem ideelt sett tar en like stor bit, noe som kan redusere fenomenet gruppetenking. Dersom fordeling av INF ikke faller likt, vil SPGR-rommet gjerne vise både stor og små sirklene. Visualisert i SPGR-rommet vil personer med lav INF få tidligere nevnte “små grå sirklene”, hvilket flere intervjuobjekter trekker frem som en utfordring på SKSK. For lite INF kan nemlig hindre gode innspill og diskusjoner. At slike aspekter muligens går tapt, finner vi svært uheldig. Særlig når vi vet at Forsvaret fremdeles kan sies å være preget av en maskulin kultur som dermed kunne hatt stor nytte av friske innspill. Tidligere Stortingsmelding kan dermed risikere å ikke få ønsket effekt. Sett i sammenheng med de andre variablene finner vi at kvinners INF som “små grå” plasserer seg i SPGR-rommet som avhengighetsroller heller enn tilbaketrekkingsroller (se figur 4). Dette betyr at deres atferd er lojal og lydige, noe som gjerne ansees som positivt. På en annen side betyr slik plassering gjerne at personer handler i

henhold til avgjørelser som de er uenige i eller som de ikke helt forstår hvilket heller ikke er positiv lesing opp mot Stortingsmeldingen (Sjøvold, 2006, s. 61). Personer i avhengighetsrollen mangler også initiativ og fremstår gjerne som passive (Sjøvold, 2006, s. 103). Motargumentet til å slå denne slutningen omkring skjev maktfordeling finner vi fra Forsvarets forskningsinstitutt (2017) som også viser i sin forskning at kvinner i dag i mindre grad må tilpasse seg en kultur dominert av menn, og at fokus på jevnere kjønnsbalanse legger til rette for aksept på tvers av kjønnene. SKSK lener seg kraftig mot at alle lagsmedlemmer må kunne vise rolleflexibilitet. Det er ikke slik at lederen skal pønske ut alle planer alene, lederen er dermed avhengig av at hele laget bidrar med sin erfaringsbank og ideer. Rolleflexibilitet kan kun oppstå dersom alle lagsmedlemmene opplever nevnte aksept og at det er plass til dem i gruppen.

Over har vi nå diskutert med bakgrunn i en forventning om at kvinner viser lavere INF enn menn. Våre funn fra den kvantitative analysen viser riktignok kun mindre forskjeller mellom kjønnene. Dette er noe motstridende fra hva forskning sier og som flere av intervjuobjektene også her uttaler. Vi legger videre spesielt merke til at kvinner under øvelse Magellan har INF på 0,9 hvilket er den høyeste målte verdien for kvinner gjennom skoleåret. Hvorfor kan vi ikke forklare ut ifra tallene våre, men det er rimelig å anta læringsarenaen Magellan, altså nevnte seilingsperiode ombord Statsraad Lehmkuhl der seilingsferdigheter og fellesskap står sentralt, er en arena hvor kvinner kanskje føler de får plass til å boltre seg fremfor for eksempel en fysisk tung øvelse i skogen. På denne måten kan det være at typiske feminine egenskaper som evne til å vise omsorg og samhold både legges til rette for, men ikke minst legges merke til. Dette kan funnene fra F1 også underbygge der GOA, altså gruppeorientert atferd, er høyest for begge kjønn under Magellan. Når det gjelder menn har de riktignok mer eller mindre helt samme grad av INF ved oppstart og Magellan. Dette kan ha en sammenheng med at man gjerne gir hverandre en litt høy score i starten av skoleåret, da det kan være en sosial kostnad å bedømme hverandre for ærlig i starten, slik at INF målingen som menn får under Magellan er et mye mer valid resultat. Der kvinner hadde høyere INF enn menn ved Magellan, viser F3 det motsatte under Telemakos. Kvinners INF reduseres betraktelig og menns INF øker. Grunnen til dette kan være det vi tidligere har skrevet om at Telemakos er en arena som passer menns atferd mer enn kvinners. Menn er beviselig sterkere enn kvinner, og Telemakos er en arena hvor fysisk yteevne er av relativt høy viktighet. Det kan tenkes at menn har mer overskudd enn kvinner og at dette er grunnen til at de både viser mer INF og måles deretter.

6 Konklusjon

Vi vil i dette kapittelet oppsummere og konkludere de ulike hypotesene før vi avslutningsvis kommer med konklusjon på studiens problemstilling:

Utviser kvinner og menn ulik atferd under oppdragsløsning på Sjøkrigsskolen?

Studien har hatt til hensikt å skape en mer nyansert debatt om kvinners bidrag i Forsvaret, en mer tidsriktig debatt som ikke kun dreier seg om fysisk yteevne, men mer om kvinner og menns muligheter til å bidra med samhandling i grupper. Basert på hva vi kunne finne av tidligere forskning utviklet vi tre hypoteser som alle har forankring i SPGR teorien. Disse tre hypotesene har vært grunnsteinene for drøftingen i studien vår.

H1: Kvinner er mer gruppeorienterte enn menn

Denne hypotesen ble utformet på bakgrunn av tidligere forskning som peker på at kvinner er mer gruppeorienterte enn menn. Vi mente det var interessant å se om dette var gjeldende også for kvinnelige kadetter ved SKSK basert på deres valg om en mindre tradisjonell karrierevei. Det viste seg at hypotesen kun stemmer ved ett av tre målingstidspunkt, dersom vi legger resultatene fra SPGR til grunn. I tillegg er dette målingstidspunktet det minst valide, da resultatene fra oppstartsmålingen gjerne bygger på hvilke forventinger man har til kvinner og menn som biologiske kjønn. Gjennom utdanningsåret så vi hvordan ytre press påvirket gruppeorienteringen. Under seilassen Magellan, hever begge kjønn sin gruppeorientering, til et relativt høyt nivå. Dette kan være fordi kjønnene har overskudd til det, og fordi arenaen krever en høy grad av fellesskap for å få et godt utbytte. Under Telemakos så vi hvordan begge kjønn reduserte sin gruppeorientering. Vi mener dette er et resultat av det harde ytre presset de blir påført under øvelsen. Det som var påfallende, var at kvinners gruppeorienterte atferd sank en del mer enn hos menn. Dette mener vi kan forklares i at Telemakos er en øvelse som i stor grad premierer fysisk yteevne, som også har blitt poengtert av intervjuobjektene og i validitetstabellen vi presenterte tidligere i oppgaven. Oppsummert konkluderer vi likevel med at menn og kvinner viser lik gruppeorientert atferd ved oppdragsløsning.

H2: Kvinner og menn er like oppgaveorientert

Hypotese nummer to har vært den vanskeligste hypotesen å angripe. Vi har i de to andre hypotesene kunnet lene oss mot annen forskning og teori, men innenfor oppgaveorientering har vi funnet lite relevant forskning. En av intervjuobjektene opplyste at det var gjort noe forskning rundt temaet som viste at menn tenderte til å ha litt høyere OOA enn kvinner. Vi finner ikke tilsvarende funn fra vår analyse. Dette kan være fordi kadettene på Sjøkrigsskolen lever såpass tett på hverandre at eventuelle marginale forskjeller viskes vekk. Vi så her på hvorvidt Forsvarets grunntanke om ledelse kunne være en annen forklaring på manglende forskjeller. Funnene viste at OOA for begge kjønn var høyere under Magellan enn på Telemakos. En grunn til dette kan være at Magellan som arena krever mer rutiner og styring enn Telemakos. Telemakos oppleves kanskje som en noe friere arena hvor en skal løse oppdrag med friere rammer og utfoldelse. Informasjonen fra begge innsamlingsmetodene viser at det ikke er noen signifikant forskjell mellom kjønnene ved denne atferden.

H3: Menn viser mer innflytelse enn kvinner

Vår siste hypotese er relativt godt forankret i annen forskning og teori. Forskningen viser at kvinner i større grad må kjempe om plassen i en gruppe, og at de oftere blir oversett i en samtale enn menn. Vi var derfor spente på om dette vil gjøre seg gjeldende for kadettene på SKSK også. Fra første målingstidspunkt så vi at kvinner i gjennomsnitt kunne omtales som “små grå” altså som mindre rolleflexible og i avhengighet. Menn på sin side viser høyere grad av INF. Vi mener at innflytelse har høy korrelasjon mot psykologisk trygghet, noe som kan forklare hvorfor kvinner viser mindre psykologisk trygghet enn menn ved oppstart. Kvinner kan fortare blir kategorisert som “bitch” kun fordi de prøver å ta sin rettmessige plass i gruppen, ifølge en av intervjuobjektene. Etter hvert som kadettene blir mer kjent med hverandre øker begge kjønn sin innflytelse til et toppunkt for kvinnene under Magellan og et toppunkt for guttene under Telemakos. Forklaringen til dette kan være at Magellan premierer omsorgsevne, mens Telemakos premierer fysisk yteevne. Som vi tidligere har beskrevet er grad av INF et resultat av hvilken atferd som vises, og en nyanse som er viktig å få med seg er at begge kjønn i gjennomsnitt viser relativt liten grad av innflytelse i våre målinger. Selv om det er forskjeller mellom kjønnene hva gjelder grad av INF, er forskjellene for små til å gi

utslag i våre analyser. Det vil si at kvinner og menn viser like mye innflytelse gjennom oppdragsløsningen på Sjøkrigsskolen.

Vi har nå presentert konklusjonen for de tre hypotesene våre. Slik som undersøkelsen er gjennomført finner vi ikke forskjeller mellom kjønnene ut fra gjennomsnittlig atferd. Dette betyr riktignok ikke at alle kvinner og menn nødvendigvis har lik atferd, men basert på de variablene vi har undersøkt gir snittmålinger ingen signifikante forskjeller mellom kjønnene. På bakgrunn av dette konkluderer vi problemstillingen vår slik:

Menn og kvinner utviser ikke forskjellig atferd under oppdragsløsning på Sjøkrigsskolen.

6.1 Forslag til videre forskning

Vi har gjennom vår forskning primært sett på hvordan menn og kvinner viser sin atferd gjennom målinger fra SPGR og intervjuer. Det kunne vært interessant å forske videre på om det er en korrelasjon mellom personlighetstrekk og resultater fra SPGR. SPGR viser kun hvilken atferd du utviser i øyeblikket, men det sier ingenting om hvilke personlighetstrekk du har, som igjen kan si noe om hvilken bakenforliggende motivasjon du har. Et annet aspekt vi mener er interessant er å undersøke om det er forskjeller på SPGR resultater fra ny og gammel utdanningsmodell i Forsvaret. Vi mener dette kan være en fin test for å se om den nye utdanningsreformen har fungert etter intensjon eller ei. Formålet med Sjøkrigsskolen er å skape offiserer som er rolleflexible. Dersom kadettene er mer rolleflexible etter ny utdanningsordning kan man argumentere for at den nye ordningen har ønsket effekt. En annen vinkling vi mener er interessant er å gjennomføre en casestudie der man setter sammen lag med ulik kjønnssammensetning, altså noen rene jente- og guttelag, noen med overvekt av kvinner og noen med overvekt av menn. På denne måten kan man måle hvorvidt samspeillet og gruppedynamikken endrer seg. Dette må man selvfølgelig se i sammenheng med etikk og formål, og hva man oppnår ved en slik studie foruten at den kan være interessant i seg selv.

7 Referanseliste

- Ancona, D. G. & Caldwell, D. F. (1992). Demography and design: Predictors of new product team performance. *Organization science*, 3(3), 321-341. Hentet fra https://pdfs.semanticscholar.org/e235/4a662a6e54ef58cd1210eb1106385aa703ef.pdf?_ga=2.180491044.2059144137.1669218210-617537835.1669038484
- Archer, W. (1915). Fighting a philosophy. *The North American review*, vol. 201, No. 710, 30-44. Hentet fra: https://www.jstor.org/stable/pdf/25108334.pdf?refreqid=excelsior%3A8c1e1012840c873db00586db82811b3e&ab_segments=&origin=&acceptTC=1
- Bales, R. F. (1950). *Interaction process analysis: A method for the study of small groups*. Cambridge, MA: Addison-Wesley.
- Bales, R. F. (1953). The equilibrium problem in small groups. I T. Parson, R. F. Bales, & E. A. Shils, *Working papers in the theory of action* (s. 111-161). New York: Free Press.
- Bantel, K., & Jackson, S. (1989). Top management and innovations in banking: Does the composition of the team make a difference? *Strategic Management Journal*, 10(S1), 107- 124. Hentet fra https://www.academia.edu/2361538/Top_management_and_innovations_in_banking_does_the_composition_of_the_top_team_make_a_difference
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. & Mount, M. K. (1998). Relating member ability and performance to work and team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83, 377-391. Hentet fra <http://iims.uthscsa.edu/sites/iims/files/TeamProcess-1.pdf>
- Bion, W. R. (1987). *Experiences in groups*. London: Tavistock Publications.
- Braun, V. & Clarke, K. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/235356393_Using_thematic_analysis_in_psychology
- Braut, S. G. (2021, 24. juni). Type I-feil. I *Store norske leksikon*. Hentet fra https://snl.no/type_I-feil
- Børresen, J. (2021, 4. januar). Sjøkrigsskolen. I *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/Sj%C3%B8krigsskolen>
- Børresen, J. (2022, 13. juli). Norsk forsvarshistorie. I *Store norske leksikon*. Hentet fra https://snl.no/Norsk_forsvarshistorie
- De Dreu, C. K. W. & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team-performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741-749. Hentet fra <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly*, 44(2), 350-383. Hentet fra https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Edmondson%20Psychological%20safety.pdf
- Fetterman, D. (1988). *Qualitative Approaches to Evaluation in Education: The Silent Scientific Revolution*. New York: Praeger.
- Forsdahl, S. H. & Sjøvold, E. (2020). Two teams – the power of group dynamics. *Necce*, 2020, (Vol. 5), 166-180. Hentet fra <https://fhs.brage.unit.no/fhs-xmlui/bitstream/handle/11250/2683225/Two%20teams%20Necesse%20vol%205%20nr%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Forsvarsdepartementet. (2007). *Økt rekruttering av kvinner i Forsvaret* (Meld.St.36 (2006-2007)). Hentet fra

<https://www.regjeringen.no/contentassets/a6205d8d7e8647338739daa2186d48a4/no/pdfs/stm200620070036000dddpdfs.pdf>

- Forsvarets forskningsinstitutt. (2017). *Slik får Forsvaret flere kvinner*. Hentet fra <https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgegearc.net/bitstream/handle/20.500.12242/1617/17-00889.pdf>
- Forsvarsforum. (2021, 8. mars). Hvordan skal Forsvaret få opp kvinneandelen? Hentet fra <https://forsvaretsforum.no/kvinner-kvinner-i-forsvaret-likestilling/hvordan-skal-forsvaret-fa-opp-kvinneandelen/186642>
- Forsyth, D. R. (2014). Group dynamics (6th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Golden-Biddle, K., & Locke, K. (1997). *Composing qualitative research*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Greene, J. C., & Caracelli, V. J. (1997). Of mixed methods practice. *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*, 91. Hentet fra [https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=F8BFOM8DCKoC&oi=fnd&pg=PA91&dq=Greene,+J.C.,+%26+Caracelli,+V.,+L.+\(1997&ots=gWgUtyuxJb&sig=kVQvym0Vho14sJYyB X7I8-yOEJw&redir_esc=y#v=onepage&q=Greene%2C%20J.C.%2C%20%26%20Caracelli%2C%20V%2C%20L.%20\(1997&f=false](https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=F8BFOM8DCKoC&oi=fnd&pg=PA91&dq=Greene,+J.C.,+%26+Caracelli,+V.,+L.+(1997&ots=gWgUtyuxJb&sig=kVQvym0Vho14sJYyB X7I8-yOEJw&redir_esc=y#v=onepage&q=Greene%2C%20J.C.%2C%20%26%20Caracelli%2C%20V%2C%20L.%20(1997&f=false)
- Gruenfeld, D. H. (1995). Status, ideology, and the integrative complexity on the U.S. Supreme Court: Rethinking the politics of political decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 5-20. Hentet fra <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.68.1.5>
- Grønmo, S. & Dahlum, S. (2021, 15. oktober). Variabel. I *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/variabel - vitenskapelig begrep>
- Hambrick, D. C., Cho, T. S., & Chen, M. J. (1996). The Influence of Top Management Team Heterogeneity on Firms' Competitive Moves. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 659–684. <https://doi.org/10.2307/2393871>
- Holst, C. (2009). *Hva er Feminisme*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Jackson, S. E. (1992). Team composition in organizational settings: issues in managing an increasingly diverse workforce. I S. Worchel, W. Wood, & J. A. Simpson (red.), *Group Process and Productivity* (s.138–173). Newbury Park, CA: Sage.
- Jackson, S. E., May, K. E., & Whitney, K. (1995). Understanding the dynamics of diversity in decision-making teams. I R. A. Guzzo, E. Salas & Associates (red.), *Team effectiveness and decision making in organizations* (s. 204-261). San Francisco: Jossey-Bass
- Jacobsen, D. I. (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelse* (3. utg). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40, 256–282. Hentet fra [http://www.iot.ntnu.no/innovation/norsi-pims-courses/huber/Jehn%20\(1995\).pdf](http://www.iot.ntnu.no/innovation/norsi-pims-courses/huber/Jehn%20(1995).pdf)
- Jehn, K. A., Nothcraft, G., & Neale, M. (1999). Why differences make a difference: a field study of diversity, conflict and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly*, 44, 741–763. Hentet fra <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2307/2667054?download=true>
- Jessen, R. S. (2022, 26. mai). Kjønnssidentitet. I *Store medisinske leksikon*. Hentet 22. mars 2022 fra <https://sml.snl.no/kj%C3%B8nnssidentitet>
- Johannesen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P.A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (3.ed). Oslo: Abstrakt forlaget.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational researcher*, 33(7), 14-26. Hentet fra https://www.researchgate.net/profile/R-Johnson-10/publication/225083749_Mixed_Methods_Research_A_Research_Paradigm_Whose_Time

[Has_Come/links/5740a51f08aea45ee847c3f7/Mixed-Methods-Research-A-Research-Paradigm-Whose-Time-Has-Come.pdf](#)

- Jonsen, K., Maznevski, M. & Schneider, S. C. (2011). Special Review Article: Diversity and its not so diverse literature: An international perspective. *International Journal of Cross Cultural Management* 11 (1), 35-62. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/261259232_JonsenK_Maznevski_M_Schneider_SC_2011_Diversity_and_its_not_so_diverse_literature_An_international_perspective_International_Journal_of_Cross_Cultural_Management_111_35-62
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. Hentet fra https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33787773/WILLIAM_A_KAHN-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1669052112&Signature=eHWuRdG16YTJtL3SQOakDA7hqvvJWH8oBRoyLwbSyXG0WqsUhlrlXaGSp~zs796RACIkrTAULf7pK3JQLxaacUY1wod0HmZhGrK5nBlWnmap51pzuIUBWYin5f~7ezEPcxZ6QkajWefa6xmyMS~wDBXPZE1AU9YcMZ5UFxfG12AkcExWi1Z9hKlssUYg5CuIFb3H7sftbFmuKW66k7fe-izAJGbS7P~tcesV--kYwJq2XTsZMa9x~zMRskO3-EIBsX6gYwV2Sy8v5MAZfGMAN60hWz63gAR~pq0FNynYTnqWquMmthVhFECQZcDwznhFnt7w3xHaLorUehpumyhysw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Koenigs, R. J., Hare, S. & Hare, A. (2002). SYMLOG reliability and validity. *San Diego: Symlog Consulting Group*.
- Kozlowski, S. W. J. & Bell, B. S. (2013). Work groups and teams in organizations. I Schmitt, N. W. & S. Highhouse, *Handbook of psychology, industrial and organizational psychology* (Vol. 12, s. 412-470). New York: Wiley. Hentet fra <http://dSPACE.vnbrims.org:13000/xmlui/bitstream/handle/123456789/4388/Handbook%20of%20Psychology%2C%20Volume%2012%20Industrial%20and%20Organizational%20Psychology.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- McEnroy, P. & Richards, D. (2006). A critical realist rationale for using a combination of quantitative and qualitative methods. *Journal of Research in Nursing*, 11, 66–78. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/235436648_A_critical_realist_rational_for_using_a_combination_of_quantitative_and_qualitative_methods
- Milliken, F. & Martins, L. L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review*, 21(2), 402-433. Hentet fra <https://ideas.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2018/07/Milliken-Martins-1996.pdf>
- Mills, T. M. (1984). *The sociology of small groups*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Neuman, G. A., Wagner, S. H. & Christiansen, N. D. (1999). The relationship between work-team personality composition and the job performance in teams. *Group & Organization Management*, 24, 28-45. Hentet fra <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1059601199241003>
- Nissestad, O. A. (2007). *Leadership development: An empirical study of effectiveness of the leadership development program at The Royal Norwegian Naval Academy and its impact on preparing officers to execute leadership in today's conflicts and the conflicts in the years ahead*. (Doktorgradsavhandling, Norges Handelshøyskole). Hentet fra https://fhs.brage.unit.no/fhs-xmlui/bitstream/handle/11250/2449975/Nissestad.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1SkWE-3rGE1I9Ns_WhBFvuYPJQW3bOgsItgckvEYFW77RUAQ_5DY_KID0
- Parsons, T. (1953). The AGIL model of group functions. I R. F. Bales & E. A. Shils (Eds.), *Working papers in the theory of action*. New York: The Free Press.
- Sauders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2016). *Research Methods for business students (Seventh edition. utg., Vol. 2016)*. (Pearson, Red.)

- Selvik, A. (2001, 4 februar). Enfold eller mangfold i styrerom. Hentet fra <https://www.bt.no/btmeninger/kronikk/i/bOJ2d/enfold-eller-mangfold-i-styrommet>
- Sherif, M. (1936). *The psychology of social norms*. New York: Harper & Row.
- Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi. (2009). *Alle Mann til Brasene! Sjømilitært operativt lederskap og lederutvikling*. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/326991007_Alle_Mann_til_Brasene_Sjomilitaert_operativt_lederskap_og_lederutvikling_Sjokrigsskolens_lederutviklingsfilosofi
- Sjøvold, E. (2006). *Teamet – utvikling, effektivitet og endring i grupper*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sjøvold, E. (2007). *Systematizing Person-Group Relations (SPGR). A Field Theory of Social Interaction*. Hentet 16.06.2022 fra https://www.researchgate.net/publication/247720210_Systematizing_Person-Group_Relations_SPGR_A_Field_Theory_of_Social_Interaction
- Sjøvold, E. (2019, 6. desember). *Gruppedynamikk* [Videoklipp]. Hentet fra <https://www.youtube.com/watch?v=84RGfLSZrNs>
- Skjælbekk, I. & Tryggestad, T. L. (2011). Kvinner i det norske forsvaret: Likestilling eller operasjonelt imperativ? *Sosiologi i dag*, 41(1), 53-75. Hentet fra <http://ojs.novus.no/index.php/SID/article/view/1053/1044>
- Skre, I. B. (2020, 6. desember). Femininitet. I *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/femininitet>
- SPGR Institute. (2022). Om oss. Hentet fra <https://spgr.no/om-oss.html>
- SSB. (2018, 5. mars). Store kjønnsforskjeller i arbeidslivet. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/store-kjonnsforskjeller-i-arbeidslivet>
- Stangor, C., Lynch, L., Duan, C. & Glass, B. (1992). Categorization of individuals on the basis of multiple social features. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(2), 207–218. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/296330139_Social_categorization_and_the_perception_of_social_groups
- Sun Tzu. (2003). *The Art of War* (oversatt av T. Cleary). Boston: Shambhala Publications Inc.
- Teigen, K. H. & Svartdal, F. (2020, 21. september) Kjønnssrolle. I *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/kj%C3%B8nnssrolle>
- Teigen, M. (2021, 26. januar). Kjønnsforskning hjelper oss å forstå samfunnet vi lever i. Hentet fra <https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/kjonnsforskning-hjelper-oss-a-forsta-samfunnet-vi-.html>
- Teigen, K. H. (2022, 4. august). Gruppedynamikk. I *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/gruppedynamikk>
- Tjora, A. H. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Gyldendal, Oslo, 4. utgave. edition.
- Totland, O. M. (2009). *Det operative fellesskapet: En sosialantropologisk studie av kropp, kjønn og identitet blant norske soldater i Telemark Bataljon* (Masteroppgave, Universitetet i Oslo). Hentet fra <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/16841/MasteroppgavexOlexMagnusxTotland.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Utenriksdepartementet. (2012). *FNs sikkerhetsråd resolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/utviklingssamarbeid/innsiktsmappe/kvinner_likestilling/1325/id560774/
- Van Creveld, M. (1982). *Fighting power: German and U.S. Army performance 1939-1945*. Westport Connecticut: Greenwood Press.

- Van Knippenberg, D. & Hogg, M. A. (2003). *Leadership and power: Identity processes in groups and organizations*. London: Sage.
- Van Knippenberg, D. & Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 515-541. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/6883226_Work_Group_Diversity/link/540411940cf23d9765a5dc0c/download
- Weierud, M. (2020). *Hva kan Forsvaret gjøre for å få flere kvinnelige høyere offiserer* (Masteroppgave, Universitetet i Tromsø). Hentet fra <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/20802/thesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- West, M. (2004): *Effective teamwork. Practical Lessons from Organizational Research*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Williams, K.Y. & O'Reilly, C.A. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. *Research in Organizational Behavior*, Volume 20, 77-140. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/234022034_Demography_and_Diversity_in_Organizations_A_Review_of_40_Years_of_Research/link/55b0f45d08aec0e5f430e49e/download
- Wilson, C. (2022, 23. Juni). Work Management Insite. Hentet fra <https://www.workmanagementinsights.com/words/training>
- Woodward, R. & Duncanson, C. (2017). *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military*. London: Palgrave Macmillan.

8 Vedlegg

8.1 Vedlegg A – Samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Kjønnsmangfold”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge hvordan kjønnsfordeling påvirker modenhet i grupper. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med oppgaven er å se hvordan økt kvinneandel på Sjøkrigsskolen (SKSK) har påvirket modenheten i lagene på SKSK. Vi vil bruke Endre Sjøvold sin teori rundt SPGR for å kartlegge om menn og kvinner inntar ulike roller i oppdragsløsning, samt om sammensetningen av kvinner og menn påvirker gruppedynamikken i positiv retning.

Prosjektet er en del av masteroppgavestudiet *strategisk ledelse og økonomistyring* på UIT.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitet i Tromsø er ansvarlig for prosjektet.

Veileder: Giovanna Bertella

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi ønsker at du deltar i forskningsprosjektet, da vi mener du kan være med å svare ut forskningsspørsmålet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du velger å delta vil det innebære å delta på intervju med varighet ca. én time. Vi vil samle inn opplysninger om deg som går ut på følgende:

- Navn
- Stilling
- Epost-adresse

Intervjuet vil omhandle hvordan kadetter samhandler i førsteklasse på SKSK. Samt om det er noen forskjeller på hvordan kvinner og menn påvirker gruppedynamikken i laget.

Dine svar fra intervjuet vil bli tatt opp med Nettskjema (kryptert løsning).

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet.

Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er kun forskerne som vil ha tilgang til dine opplysninger, samt hovedveileder og sekundærveileder.
- Vi vil i all hovedsak lagre dine data på et «stand alone» informasjonssystem. De data som ikke lagres på et «stand alone» system vil anonymiseres slik at opplysningene ikke kan knyttes til deg.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 31.12.2022. Etter prosjektslutt vil datamaterialet slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitet i Tromsø har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitetet i Tromsø ved Giovanna Bertella (giovanna.bertella@uit.no) eller Simen Taranger (taranger.simen@gmail.com) og Fabian Preto (fabian.preto@gmail.com).
- Vårt personvernombud: Joakim Bakkevold (personvernombud@uit.no)

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

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Giovanna Bertella

(Forsker/veileder)

Simen Taranger og Fabian Preto

(Masteroppgavestudenter)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Kjønnsfordeling og modenhet i grupper», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at opplysninger om meg publiseres slik at jeg kan gjenkjennes – hvis aktuelt

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)



8.2 Vedlegg B – Intervjuguide

Hvorfor kvalitative intervjuer?

• *Dybdekunnskap om hendelser, hendelsesforløp, meninger, vurderinger, argumenter, beslutninger, tiltak eller utviklingstrekk*

• *Kan brukes som supplement til annen type datainnsamling*

• *Kan brukes som en enkeltstående teknikk*

Intervjuobjektets rolle er triangulere de funnene vi har funnet i den kvantitative undersøkelsen, samt gi forskerne bedre helhetsforståelse av studiens fasetter.

Innledning:

- Kort om oppgaven
- Personvern
- Samtykke til deltakelse
- Estimert tidsbruk
- Transkribering – mulighet til å lese igjennom før innlevering

Intro spørsmål:

Hensikt – kartlegge hvordan lederutdanningen foregår i dag

1) Fortell kort om din erfaringsbakgrunn og hvilke(n) rolle(r) du bekler på Sjøkrigsskolen?

Dagens situasjon – i grove trekk hvordan er lederutdanningen på SKSK lagt opp?

2) Hva tenker du om dagens lederutdanning på SKSK?

3) Har lederutdanningen på SKSK endret seg fra 2000 til nå, hvis ja på hvilken måte?

4) Hvordan opplever du bruken av SPGR som et verktøy for å kartlegge modenhet i lag?

(hensik – ekspertuttalelse om verktøyet)

5) Ser du noen styrker ved bruk av SPGR?

7) Ser du noen svakheter ved bruk av SPGR?

8) Opplever du at SPGR målinger gir et godt bilde av modenhet i laget?

Lags sammensetning og parametere med lag som presterer godt

9) Er det en grunn til at man ikke setter opp rene mann/dame-lag?

10) Finnes det en tanke på hvordan lagene settes sammen eller er det tilfeldig?

11) Finnes det typiske personlighetstrekk ved individer i lag som presterer godt? Og vise versa

12) Finnes det noen roller i laget som oftest bekles av menn?

13) Finnes det noen roller i laget som oftest bekles av damer?

14) Opplever dere at kadettene er fleksible nok til å bekle mange roller under oppdragsløsning?

15) Har dere en formening/statistikk på hvor mange av lagene som 1.året klarer å oppnå nyskapning?

16) Opplever dere forskjell i modenhet hos lag med mange menn og få jenter, og vise versa?

17) Er det noe annet du ønsker å fortelle om som du mener har relevans for oppgaven?

8.3 Vedlegg C – Søknad om tillatelse til å innhente opplysninger i Forsvaret til forskningsformål



1 av 2

Vår saksbehandler Audun Benjamin Bengtson, aubengtson@mil.no +47 FHS/FAGSTAB/SEK FOU ADM	Vår dato 2022-03-21	Vår referanse 2022/012105-002/FORSVARET/ 919
	Tidligere dato	Tidligere referanse

Til
Simen Taranger
.
..

Kopi til

Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål

1 Bakgrunn

Forsvarets høgskole (FHS) har mottatt din søknad av 6. mars 2022 om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål. Prosjektet det skal innhentes data til er en masteroppgave, og følgende problemstillinger er oppgitt: «Hvordan økt kvinneandel på Sjøkrigsskolen (SKSK) har påvirket teamyttelsene i lagene på SKSK?». Det er søkt om tilgang til registerdata, Sjøkrigsskolens SPGR register. Registerne skal analyseres for å undersøke om økt kvinneandel har påvirket lagene på SKSK i noen grad.

2 Drøfting

Vurdering av søknader om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål er regulert av *Bestemmelse om utlevering av personopplysninger til forskning og gjennomføring av spørreundersøkelser*, fastsatt av sjef HR-avdelingen i Forsvarsstaben 1. mai 2018.

I henhold til punkt 2.3 og 2.4 i denne bestemmelsen er det en forskningsnemnd oppnevnt av sjef FHS som har myndighet til å behandle søknader om tillatelse til datainnsamling i Forsvaret. Kriterier og rettsgrunnlag som skal legges til grunn for vurderingen er omtalt i punkt 4.1 og 4.2.

Forskningsnemnda har vurdert din søknad som tilfredsstillende i henhold til gjeldende krav.

3 Vedtak

Søknad om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål innvilges. Tillatelsen gjelder til prosjektslutt 31. desember 2022.

4 Vilkår for tillatelsen

Det er kun gitt tillatelse til innhenting av det datamaterialet som fremgår av søknaden. Data hentet fra Forsvaret skal ikke benyttes til andre formål enn den aktuelle masteroppgaven. Ved prosjektslutt skal alle data hentet fra Forsvaret slettes. Det skal sendes sluttmelding til FHS vedlagt masteroppgaven. Sluttmelding sendes til fhs.datautlevering@mil.no

Postadresse Postboks 800 Postmottak 2617 Lillehammer Norge	Besøksadresse Oslo mil/Akershus 0015 OSLO Norge	Sivil telefon/telefaks / Militær telefon/telefaks 99/0500 3699	Epost/ Internett postmottak@mil.no www.forsvaret.no Organisasjonsnummer NO 986 105 174 MVA	Vedlegg 1
--	---	---	--	---------------------

Sven Gabriel Holtsmark

Leder forskningsnemnda

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

