

Psykologiske kontrakter i profesjoner

En casestudie av ansettelsesrelasjoner i Forsvaret

—
Andreas Espenes

Kristian Espenes

Masteroppgave i erfaringsbasert master i strategisk ledelse og økonomi 30 sp - november 2013

FORORD

Et studium som startet høsten 2011 er snart over, og det er på tide å se seg litt tilbake.

Vi startet ut med en case, og ble mer og mer frustrerte da vi skulle koble dette mot teori. Vi endte med ny teori som grunnlag for en ny case, noe som på mange måter gjorde det hele enklere. Tankeprosessen var lang før vi kom i gang med å produsere ord i et dokument og skriveprosessen ble følgelig desto kortere. Alt i alt så har dette vært en interessant reise. Ikke minst har det skapt læring og mye ny innsikt i ulike fagområder, noe som igjen har skapt faglige utfordringer etter hvert som oppgaven skred frem.

Det å skrive sammen med noen har som kjent sine positive og negative sider. For oss som er brødre har det heller ikke vært helt problemfritt, men fordelene har trolig vært større enn hos andre som skriver sammen. Det å være brødre tilsier en viss genetisk likhet som vi tror gir utslag i relativt lik tankegang og oppfatning av ulike problemområder og hvordan disse kan løses. Dette har gjort at vi i stor grad har vært samstemte om veivalg og arbeidsmetoder, samtidig som det har medført liten grad av uenighet i prosessen. Vi skal tross alt ha et nært forhold resten av livet.

Innleveringen av denne oppgaven blir en liten merkedag. Det betyr at nesa kan løftes fra dataskjermen og fokuset flyttes fra teori og empiri over til familie, hverdagslige gjøremål og hobby igjen. Ikke minst gleder vi oss til å legge den konstante dårlige samvittigheten fra oss. Det å ta en mastergrad ved siden av familieliv og 100 % jobb har også bydd på en del flere forstyrrende elementer i studiehverdagen sammenliknet med en heltidsstudent. Vi kan til sammen nevne større hendelser i løpet av disse årene som: skilsmisse, deltids pappa for tre barn, fødsel, flytting, salg av to leiligheter, kjøp av hus, kjøp av tomt, planlegging av husbygging, bytte av to jobber, nytt samboerskap. For ikke å snakke om de små tingene. Nå er vi ferdige, og vi ønsker derfor å takke vår familie som til tider har sett mindre av oss enn hva de selv skulle ønske. Takk til de som stilte velvillig opp til intervju, og ikke minst takk til vår veileder Elin Anita Nilsen ved Handelshøgskolen UIT som ledet oss inn på et teoretisk interessant tema, og har fulgt oss opp på en god måte gjennom skrivearbeidet.

Trondheim, 8. november 2013

Andreas og Kristian

SAMMENDRAG

Studien har som hensikt å undersøke sammensetningen av psykologiske kontrakter blant offiserer i Forsvaret. Problemstillingen er ”*Hvilke typer psykologiske kontrakter dominerer i Forsvaret og hvordan kan disse eventuelt forstås i lys av trekk ved Forsvaret som profesjon?*” For det første vil studien belyse om Forsvaret som profesjon viser de samme utviklingstrekk med tanke på ansettelsesrelasjoner som andre virksomheter. For det andre er det eget mål å se om det finnes en ideologisk kontrakt blant offiserer i Forsvaret, for eventuelt å understøtte teorien om at en slik kontrakt bør eksistere ved siden av transaksjonelle og relasjonelle kontrakter. For det tredje så vil studien forsøke å sammenlikne de forskjellige psykologiske kontraktene særtrekk opp mot en modell for profesjonell identitet i Forsvaret, for å se om de psykologiske kontraktene og de militære identitetene teoretisk kan la seg speile.

Studien er gjennomført som kvalitativ casestudie av en gruppe yrkesoffiserer med tilknytning til Luftkrigsskolen. Det er gjennomført individuelle forskningsintervjuer av ti respondenter og senere gjort person- og temasentrerte analyser av datamaterialet.

Funnene i studien viser at det finnes forskjellige kategorier av psykologiske kontrakter blant offiserene, og at det er en relativt jevn fordeling mellom transaksjonelle og relasjonelle psykologiske kontrakter, som er den vanligste inndelingen i kontraktstyper. Studien støtter ikke opp om teorien om en egen frittstående ideologisk kontrakt, og resultatene peker i retning av at den ideologiske komponenten heller bør inngå som en del av den relasjonelle kontrakten.

Basert på funnene av psykologiske kontrakter blant offiserene i Forsvaret er det gjennomført en analyse som viser at en teoretisk sammenheng mellom type psykologisk kontrakt og profesjonell identitet i Forsvaret ikke kan utelukkes.

Nøkkelord: Psykologisk kontrakt, identitet, ideologi, profesjon, ansettelsesrelasjon, individualisme, Forsvaret.

Innhold

1 Innledning.....	1
Nye ansettelsesrelasjoner	1
Psykologiske kontrakter	1
Profesjonell identitet og den psykologiske kontrakten.....	2
Problemformulering	3
Betydningen av psykologiske kontrakter i ansettelsesrelasjonen.....	3
Forsvaret som case	4
Undersøkelsesopplegg og analysemetode	5
Oppgavens oppbygging.....	5
2 Teoretisk referanseramme	7
Den psykologiske kontrakten	7
Operasjonalisering av den psykologiske kontrakten	14
Profesjon.....	19
Identitet og profesjon.....	21
Operasjonalisering - psykologisk kontrakt speilet i teori om yrkesforståelse.....	27
Analysemodell.....	30
3 Metode.....	31
Valg av forskningsmetode.....	31
Intervjuguiden	33
Valg av case.....	34
Etiske aspekter.....	36
Datainnsamling.....	36
Bearbeiding av intervjudata.....	37
Datakvalitet og relevans	38
4 Analyse.....	43
Analyse av psykologiske kontrakter.....	43
Kan vi knytte psykologiske kontrakter mot profesjonell identitet?	57
Psykologiske kontrakter versus militær identitet oppsummert	65
Resultatenes betydning for Forsvaret.....	66
5 Avslutning og konklusjon	69

Oppsummering av tema.....	69
De viktigste funnene.....	70
Teoretiske implikasjoner i funnene.....	70
Begrensninger og forslag til videre forskning.....	71
6 Referanseliste.....	73
7 Vedlegg.....	77
Vedlegg A – Samtykkeerklæring til intervju.....	77
Vedlegg B – Intervjuguide.....	79

1 Innledning

Nye ansettelsesrelasjoner

Arbeidslivet i Norge er i stadig endring blant annet som følge av teknologiske nyvinninger, demografisk utvikling, større krav til effektivitet og utdanningsnivået i befolkningen. I tillegg til dette peker Arbeidslivslovutvalget i NOU 2004:5 på at mobiliteten i det norske arbeidsmarkedet er betydelig og at man ser en endring i holdningene hos norske arbeidstakere.

”Ser vi på personers arbeidsmarkedsstatus fra ett år til et annet, fremkommer det at om lag ¼ av de sysselsatte (over 500 000 personer) forlater sitt arbeid og at om lag tilsvarende antall personer rekrutteres i ny stilling.” (NOU 2004:5, s. 56)

”Den moderne arbeidstaker har... ..blitt mer oppmerksom på sin verdi i kraft av sin utdanning, og er blitt langt mer individualistisk i sin holdning til arbeid og arbeidsliv.” (NOU 2004:5, s. 59-60)

Når det registreres sterkere individualistiske holdninger hos arbeidstakerne sammen med endringene i arbeidslivet vil dette påvirke ansettelsesrelasjonene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og det argumenteres for at det også påvirker den enkeltes yrkesforståelse (Johansen, 2007).

En tese er at langsiktige og forutsigbare ansettelsesrelasjoner har fått mindre betydning og er blitt erstattet av mer ustabile, markedsstyrte og kortvarige relasjoner mellom den ansatte og virksomheten (Nesheim, 2005; NOU, 2004:5; Røvik, 2007; Svalund, 2009).

Psykologiske kontrakter

Når ansettelsesrelasjoner endres vil dette også få betydning for den psykologiske kontrakten mellom den ansatte og virksomheten. En psykologisk kontrakt er kort sagt den individuelle arbeidstaker og arbeidsgivers antagelser angående deres gjensidige forpliktelser. Den består av individuelle oppfatninger som er basert på uttalte eller uuttalte forventninger, lovnader og forpliktelser mellom den ansatte og arbeidsgiveren. Psykologiske kontrakter deles ofte inn i to hovedtyper avhengig av innhold: *Relasjonelle* og *transaksjonelle* (Rousseau, 1995). I den relasjonelle kontrakten legges det vekt på selve relasjonen mellom kontraktsholderne og

samarbeidet dem i mellom, mens det i den transaksjonelle kontrakten legges vekt på de økonomiske avtalene mellom partene (Skogstad, 2005).

Når det gjelder psykologiske kontrakter i arbeidslivet antas det at utviklingen i ansettelsesrelasjoner som tidligere er omtalt, vil føre til en økning av transaksjonelle kontrakter på bekostning av relasjonelle kontrakter (Cappelli, 1999; Fridheim, 2009; Nesheim, 2005). Resultater fra senere forskning på psykologiske kontrakter i profesjonsyrker har medført at en tredje kontrakt, den *ideologiske*, har blitt foreslått som en egen kontraktstype (Bal & Vink, 2011; O'Donohue, Sheehan, Hecker, & Holland, 2007; Thompson & Bunderson, 2003). I den ideologiske kontrakten jobber man i hovedsak for å oppfylle noe moralsk riktig (Sverdrup, 2012).

Profesjonell identitet og den psykologiske kontrakten

I denne studien vil vi se på sammensetningen av psykologiske kontrakter i profesjonsyrker. Som bakgrunn har vi for det første antagelsen om at det i dagens ansettelsesrelasjoner blir flere transaksjonelle kontrakter på bekostning av relasjonelle kontrakter, og for det andre at vi kan finne det som er kalt ideologiske kontrakter, slik det tidligere er funnet i profesjonsyrker.

Vi vil bruke Forsvaret og offisersprofesjonen som case til å gjennomføre studien. Vi synes dette er interessant, blant annet for å kunne sammenlikne resultater med de funnene av ideologiske kontrakter som er gjort i andre profesjonsyrker. I tillegg er det av interesse å se på mengden av transaksjonelle kontrakter relatert til det som er trendene i samfunnet for øvrig.

Vi har ikke funnet tidligere forskning på psykologiske kontrakter i det norske Forsvaret. Det er imidlertid forsket en del på yrkesforståelse og profesjonell identitet i Forsvaret opp mot trender i samfunnet (Edström, Lunde, & Matlary, 2009; Jacobsen, 2005; Johansen, 2007; Johansen, Laberg, & Martinussen, 2013; Landgraf, 2010). Dette leder til den neste årsaken som gjør Forsvaret til en interessant case for studien. Vi ser en del sammenhenger mellom yrkesforståelse i form av profesjonell identitet i Forsvaret og den psykologiske kontrakten. Blant annet finner vi en kategorisering av identitet som har trekk ved seg som er sammenlignbare med trekk i psykologiske kontrakter. Videre er både profesjonell identitet og psykologiske kontrakter basert på en personlig, subjektiv oppfatning. Basert på en antakelse om at disse peker i samme retning hos den enkelte ønsker vi å undersøke om den psykologiske kontrakten og den profesjonelle identiteten hos offiserene teoretisk kan la seg speile. Det vil si at vi tar for oss empirien som danner grunnlag for de forskjellige kategoriene

psykologiske kontrakter vi finner, og ser om dataene passer inn i en teoretisk modell om profesjonell identitet.

Problemformulering

For å kunne teoretisk speile de psykologiske kontraktene mot profesjonell identitet vil vi først gjøre en kartlegging av de psykologiske kontraktene blant fast ansatte yrkesoffiserer i Forsvaret. Problemstillingen for studien er formulert slik:

Hvilke typer psykologiske kontrakter dominerer i Forsvaret, og hvordan kan disse eventuelt forstås i lys av trekk ved Forsvaret som profesjon?

Ut fra problemstillingen utledet vi noen underspørsmål som deler studien inn i tre deler.

1. *Hvilke typer psykologiske kontrakter finnes i Forsvaret?*
2. *Støtter våre funn tidligere forskning knyttet til ideologiske kontrakter?*
3. *Kan våre funn av psykologiske kontrakter speiles mot teori om profesjonell identitet i Forsvaret?*

Betydningen av psykologiske kontrakter i ansettelsesrelasjonen

Kunnskap og forståelse for psykologiske kontrakter er viktig fordi det vil kunne bidra positivt i ansettelsesrelasjonen, og et brudd på den psykologiske kontrakten vil få konsekvenser i én eller annen form. Konsekvenser kan være høy turnover, generell mistrivsel, lav arbeidsmotivasjon og lignende. Derfor er det viktig at arbeidsgivere forstår disse samtidig som de evner å håndtere og jobbe med å oppfylle innholdet i kontraktene for å unngå disse konsekvensene. Videre er det nyttig for en arbeidsgiver å vite hva det er som driver de ansatte i form av motivasjon. Satt på spissen: Er lønnen motivasjon eller er det en givende jobb i seg selv? Kunnskap om dette vil ha betydning for hvordan arbeidsgiver forholder seg til den enkelte, og hvordan arbeidsgiver for eksempel belønner god innsats.

For Forsvaret vil kunnskap om psykologiske kontrakter ha betydning for hvordan man skal motivere offiserer til å delta i internasjonale operasjoner, eller hvilke reaksjoner man kan forvente dersom man beordrer personell til denne typen tjeneste uten frivillighet. Her vil man få ulike reaksjoner basert på den enkeltes psykologiske kontrakt, som igjen kan knyttes mot profesjonell identitet. Et fravær av for eksempel ideologi og relasjonsorientering blant ansatte

kan føre til at offiseren sier opp dersom betalingen ikke er tilstrekkelig motivasjon for å utsette seg selv for de farer som kan medfølge en slik beordring.

Forsvaret som case

Med utgangspunkt i litteraturen om endringene i arbeidslivet og omstillingene som har foregått i Forsvaret i de siste tiår, antar vi at det også kan ha foregått en dreining i kontraktstypene som finnes i Forsvaret. Vi har som nevnt ikke funnet forskning på psykologiske kontrakter i direkte sammenheng med Forsvaret, men det er gjort andre studier som konkluderer med at den nye individualismen der den ansatte har økende fokus på seg selv også gjelder i Forsvaret (Jacobsen, 2005). Derfor ønsker vi å sette søkelyset på Forsvaret og psykologiske kontrakter.

Vår studie er lagt opp som en tverrsnittstudie. Vi vil få et øyeblikksbilde av situasjonen og vil derfor ikke kunne påvise at kontraktstypene eventuelt har endret seg. Det vi kan si noe om er hvordan sammensetningen er i Forsvaret, og se dette i lys av dagens trender. Videre kan det hende at vi ser forskjeller mellom ulike grupper som for eksempel yngre og eldre offiserer.

Det argumenteres for at idealisme har vært dominerende i det norske Forsvaret blant annet under den kalde krigen (Ulriksen, 2002). Slik idealisme er bygget opp konseptuelt og teoretisk, korresponderer det med institusjonelle militære verdier slik de definert gjennom Moskos (1977, 1988) *institutional-occupational (I-O)*-tese (Johansen et al., 2013). I tiden etter den kalde krigen har det vært hevdet at idealisme har forsvunnet som en del av den militære identitet (Eriksson, 2004, 2006), men Johansen et al. (2013) mener det er grunn til å stille spørsmål rundt dette da det i senere tid har blitt bevist at tradisjonelle verdier, slik som idealisme, har vært undervurdert både som motivasjonsfaktor til å jobbe i Forsvaret og som prediktor på militær yteevne og effektivitet (Ben-Dor et al., 2007; Griffith, 2008; Johansen et al., 2013). Dette skulle i så fall bety vi i vår studie fortsatt vil finne institusjonelle trekk som for eksempel idealisme blant personellet i Forsvaret. Den ideologiske dimensjonen er derfor relevant, og må være med i kartleggingen nettopp på grunn av Forsvarets egenart, hvor man i ytterste konsekvens ofrer sitt eget liv for landet sitt. Av den grunn forventer vi å avdekke ideologisk innhold i de psykologiske kontraktene, og spesielt hos de som har vært ansatt lengst. Hvis vi kan påvise at den relasjonelle og transaksjonelle kontrakten ikke er dekkende, fordi at det i tillegg ligger en ideologisk dimensjon som er drivende i kontraktene for yrkesoffiseren i Forsvaret, vil det være et viktig bidrag og en støtte til den forskningen som er

gjort rundt ideologiske kontrakter, og funnene vil kunne bidra til å forklare sammenhenger i arbeidslivet. Det vi kommer frem til vil kunne øke mengden av systematisk kunnskap på området og vi ønsker å oppnå en vitenskapelig gevinst ved å tilføre kunnskap om ideologiske kontrakter, et område som er relativt nytt sett opp mot psykologiske kontrakter.

Undersøkelsesopplegg og analysemetode

Siden vi begge har et ansettelsesforhold til Forsvaret fant vi det fordelaktig, også av praktiske årsaker, å gjennomføre en casestudie med et utvalg yrkesoffiserer i Forsvaret. Studien blir gjennomført som en kvalitativ undersøkelse med ti respondenter som alle er, eller er i ferd med å bli yrkesoffiserer. Det betyr kort fortalt at de gjennomfører eller har gjennomført krigsskoleutdanning. Respondentene våre er fra forskjellige bransjer i Luftforsvaret. Dette betyr at de har bakgrunn fra forskjellige sektorer innenfor virksomheten. Videre hadde alle på intervjuetidspunktet en tilknytning til Luftkrigsskolen.

Analysen av de psykologiske kontraktene baserer seg på et rammeverk laget av Thompson og Bunderson (2003) som har til hensikt og skille mellom transaksjonelle, relasjonelle og ideologiske kontrakter. For å speile de psykologiske kontraktene til profesjonell identitet i Forsvaret har vi benyttet oss av en analysemodell utarbeidet av Rino B. Johansen (2007). Analysemodellen for profesjonell identitet og rammeverket for psykologiske kontrakter vil bli nærmere gjennomgått i teorikapittelet og de metodiske valg blir nøye presentert i metodekapittelet.

Oppgavens oppbygging

Etter innledningskapittelet (kapittel 1) vil vi redegjøre for relevant teori knyttet til psykologiske kontrakter, profesjonsyrker og profesjonell identitet (kapittel 2). Deretter følger et metodekapittel (kapittel 3) hvor vi drøfter og grunngir våre metodevalg opp mot teori på området. Videre presenterer vi dataene fra våre intervjuer hvor vi analyserer våre funn knyttet til psykologiske kontrakter. De psykologiske kontrakter vil deretter bli speilet mot profesjonell identitet i Forsvaret (kapittel 4). Avslutningsvis vil vi i siste kapittel oppsummere resultatene og besvare problemstillingen (kapittel 5).

2 Teoretisk referanseramme

Dette kapittelet vil omhandle teori som vi anser som relevant for å svare på problemstillingen i vår studie. Den første delen vil omhandle psykologiske kontrakter generelt og hvordan vi har operasjonalisert disse i forkant av vår undersøkelse. Deretter vil vi komme inn på temaet profesjon og identitet, og om militæryrket kan anses som et profesjonsyrke. Videre vil vi belyse hvordan militær profesjon kan forstås i lys av yrkesforståelse eller profesjonell identitet, og vi vil operasjonalisere yrkesforståelsen ved hjelp av en teoretisk modell. Den vil danne grunnlaget for en teoretisk diskusjon hvor vi forsøker å speile psykologiske kontrakter mot militær profesjonell identitet. I den siste delen presenterer vi en analysemodell i form av en figur som vil illustrere måten vi legger opp vår empiriske undersøkelse og teoretiske diskusjon.

Den psykologiske kontrakten

I denne delen av kapittelet vil vi redegjøre for begrepet psykologisk kontrakt. Først bringer vi inn litt historikk om emnet, før vi ser på definisjonen av selve begrepet. Dernest vil vi diskutere hvem som er kontraktspartnere, kontraktens innhold og hvilke typer kontrakter som finnes.

Historikk

Psykologisk kontrakt som begrep ble introdusert i 1960 av Chris Argyris (Einarsen & Skogstad, 2005; Guest, 1998). De første tre tiår etter begrepets innføring var det relativt få forskere som bidro til temaet og det var ingen enighet om hvordan begrepet skulle defineres, men man var enige om at det dreide seg om gjensidige forventninger mellom to parter i arbeidslivet (Sverdrup, 2012). Dette endret seg på 1990-tallet da emnet vekket en bredere interesse blant forskere og praktikere innen arbeids- og organisasjonspsykologien som et ledd i å finne nye metoder for håndtering av personell i lys av økonomisk restrukturering, økt internasjonal konkurranse og endringer i arbeidsmarkedet (Cullinane & Dundon, 2006). En sentral aktør bak arbeidet med psykologiske kontrakter er Denise M. Rousseau som redefinerte begrepet, og hennes arbeid gjorde at det ble et større fokus på selve kontrakten, lovnader mellom partene og betydningen av kontraktsbrudd. Kontraktsbrudd ved psykologiske kontrakter knyttet til arbeidsrelaterte utfall er det området som hittil har hatt størst forskningsfokus på området (Sverdrup, 2012).

Definisjon

Psykologiske kontrakter har vært definert på flere ulike måter siden begrepet ble innført (Conway & Briner, 2005). En av de nyere definisjonene sier følgende:

“An employee’s belief about the reciprocal obligations between that employee and his or her organization, where these obligations are based on perceived promises and are not necessarily recognised by agents of the organization.” (Morrison & Robinson, 1997, s. 229)

En definisjon som ofte benyttes er utarbeidet av Rousseau og lyder slik:

“The term psychological contract refers to an individual’s beliefs regarding the terms and conditions of a reciprocal exchange agreement between that focal person and another party” (Rousseau, 1989, s. 123).

En annen definisjon utarbeidet av Rousseau på et senere tidspunkt uttrykkes på denne måten:

“In simple terms, the psychological contract encompasses the actions employees believe are expected from them and what response they expect in return from the employer.” (Rousseau & Greller, 1994, s. 386)

Hvem inngår kontrakter?

Felles for alle definisjonene er at kontrakten er individuell. Variasjonen finner vi i om kontrakten inngås i en form for forhandling mellom to parter hvor man forplikter seg til hverandre, der man på den ene siden har arbeidstakeren og på den andre arbeidsgiveren, mens det andre alternativet er at innholdet i kontrakten kun fastsettes av den ansatte alene.

Rousseau har gjennom sitt arbeid definert den psykologiske kontrakten flere ganger, og generelt sett har hun blitt kritisert for å ha et for ensidig fokus på arbeidstakerens forståelse av innholdet i den psykologiske kontrakten (Cullinane & Dundon, 2006). Noen går sågar så langt og sier at hvis en psykologisk kontrakt bare er subjektiv og kun eksisterer i hodet til den enkelte arbeidstakeren, kan den ikke betraktes som en kontrakt (Cullinane & Dundon, 2006).

Hvordan arbeidsgiver som organisasjon kan være representert i en psykologisk kontrakt, har vært debattert. David E. Guest påpeker utfordringer knyttet til arbeidsgiver som kontraktpartner i en psykologisk kontrakt. Han sier at vi i en organisasjon vil finne flere såkalte representanter for arbeidsgiver som kan komme med forskjellige og sågar motstridende kontrakter ovenfor den samme ansatte (Guest, 1998; Skogstad, 2005). Siden det

er snakk om subjektive antakelser om kontraktens innhold vil det nødvendigvis være individuelle kontraktsholdere som vil måtte representere arbeidsgiversiden i kontrakten. Dette dilemmaet har vært løst i forskningen ved at arbeidsgiveren representeres i form av en leder for den ansatte eller noen andre ved organisasjonen (Skogstad, 2005; Sverdrup, 2012).

Slike forhold vil vi også kunne finne i en stor organisasjon som Forsvaret. Her har vi ledere på mange nivå. Arbeidsinnholdet, informasjon og oppdrag blir styrt helt fra tropps-/seksjonsnivået til det øverste politiske nivået. Da vil det ikke være så unaturlig at ansatte vil kunne oppleve kontraktsbrudd med en eller flere representanter for arbeidsgiveren (Guest, 1998). I vår oppgave vil vi legge til grunn at de ansatte har flere kontrakter med representanter for Forsvaret på ulike nivå, slik at Forsvaret som arbeidsgiver vanskelig lar seg personifisere. Det blir derfor umulig å finne én representant som motstykke til den ansatte i det vi skal definere den enkeltes psykologiske kontrakt. I vår oppgave har vi derfor valgt at innholdet i kontrakten fastsettes kun av den ansatte selv, på linje med definisjonen utarbeidet av Morrison & Robinson i 1997.

Den senere tid har det også blitt tatt til orde for at det tradisjonelle synet mellom kontraktspartene bør utvides til å gjelde også horisontale kontrakter, slik at også psykologiske kontrakter mellom medarbeidere tas i betraktning (Sverdrup, 2012). Forskningen på dette området er begrenset og faller dessuten utenfor vårt problemområde. Horisontale kontrakter vil derfor ikke være en del av vår oppgave.

Videre vil en psykologisk kontrakt kunne ha et balansert eller ubalansert forhold mellom partene i kontrakten. I et balansert forhold vil begge partene i kontrakten føle seg like forpliktet til å oppfylle kontrakten, mens i et ubalansert forhold vil den ansatte eller arbeidsgiveren føle seg enten mer eller mindre forpliktet enn den andre til å oppfylle sin del av kontrakten (Shore & Barksdale, 1998). Forsvaret har uttalt at personellet er den viktigste ressursen og dette blir blant annet gjenspeilet i obligatoriske årlige medarbeidersamtaler, samt samtaler rundt årlige tjenesteuttalelser. Videre uttales det i Forsvaret at sjefer på alle nivåer har et ansvar for å ivareta sitt personell.

”Dette medfører at Forsvaret også har et stort ansvar for å ta hånd om sitt personell, noe som er et sjefsansvar på alle nivåer. Forsvaret har et særlig ansvar for å forberede den enkelte med kompetanse og utrustning for de aktuelle operasjonene, utvikle et karrieremønster som kan kombineres med et familieliv, støtte familien så

godt som mulig når et nærstående familiemedlem er ute i operativ virksomhet og ta hånd om personellet på en skikkelig måte etter en operasjon.” (Forsvarets fellesoperative doktrine, 2007, s. 163)

Vi oppfatter derfor at forholdet mellom kontraktspartene i Forsvaret er balansert, og vil ha dette grunnlaget med oss i det videre arbeidet.

Innholdet i kontrakten

Innholdet i kontrakten refererer til hva (i form av ”beliefs”) de aktuelle partene oppfatter de skylder hverandre i form av lovnader, forpliktelser og/eller forventninger. Hvilket element av disse såkalte ”beliefs” man fokuserer på må poengteres når man arbeider med psykologiske kontrakter. Avhengig av om den psykologiske kontrakten baseres på forventninger eller forpliktelser vil man kunne oppleve ulikt resultat når man for eksempel skal måle hvorvidt den oppfylles eller ikke. (Roehling, 2008).

Siden det er den enkelte aktør som subjektivt har sin egen oppfattelse av kontrakten, vil det ikke nødvendigvis være samsvar om innholdet i kontrakten mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (Rousseau, 1989). I vårt arbeid vil vi kun få den ansattes versjon av kontrakten og således vil ikke dette være en relevant problemstilling for oss.

Kontraktstyper

Tradisjonelt har psykologiske kontrakter blitt delt i to grunnleggende typer basert på Rousseaus arbeid med kontraktens innhold i 1990. Dette resulterte i den *transaksjonelle* og den *relasjonelle* kontrakten, basert på hvilke forventninger og forpliktelser partene har til hverandre (Skogstad, 2005). De fleste forskere aksepterer denne modellen så lenge innholdet i kontraktene forklares, men denne delingen har vært kritisert for ikke å være komplett todimensjonal (Conway & Briner, 2005), noe også Rousseau hevder i sin bok (Rousseau, 1995). I samme bok innfører Rousseau to ytterligere kontraktstyper som kombinerer elementer fra den transaksjonelle og relasjonelle kontrakten ved å spesifisere to dimensjoner ved de psykologiske kontraktene. Det ene er kontraktslengden og det andre er hvorvidt ytelseskrav er spesifisert eller ikke. Ut av matrisen får vi, i tillegg til den transaksjonelle og relasjonelle kontrakten, den *balanserte* kontrakten og en *midlertidig* kontrakt. Den balanserte kontrakten vil kombinere elementer fra transaksjonell og relasjonell kontrakt ved at den ikke er tidsavgrenset, men relasjonelt orientert, samtidig som den har klart definerte prestasjonskrav som vil være gjenstand for endring over tid. Den midlertidige kontrakten vil

bære preg av at det ikke gis garantier og ingen forpliktelser eller uttrykte forventninger (Rousseau, 1995; Sverdrup, 2012).

		Ytelseskrav	
		Spesifiserte	Uspesifiserte
Varighet	Kort tid	<p>Transaksjonell</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lite tvetydighet • Lett utgang/høy turnover • Lav medlemsforpliktelse • Frihet til å inngå nye kontrakter • Lite læring • Svak integrering/identifisering 	<p>Midlertidig</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uklar/usikkerhet • Høy turnover/terminering • Ustabilitet
	Lang tid	<p>Balansert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Høy medlemsforpliktelse • Høy integrering/identifisering • Pågående utvikling • Gjensidig støtte • Dynamisk 	<p>Relasjonell</p> <ul style="list-style-type: none"> • Høy medlemsforpliktelse • Høy følelsesmessig forpliktelse • Høy integrering/identifisering • Stabilitet

Figur 1 - Typer psykologiske kontrakter

Den balanserte og midlertidige kontrakten er beskrevet her for å vise en del av kompleksiteten knyttet til psykologiske kontrakter, men i vår oppgave har vi valgt å forholde oss til de to hovedtypene av kontrakter, den relasjonelle og transaksjonelle da de andre kan forklares i lys av disse.

I de neste avsnittene vil vi komme inn på innholdet og konkretisere hva de ulike forventninger, lovnader og forpliktelser dreier seg om knyttet til jobbsammenheng for partene i ulike kontraktstypene.

Transaksjonell kontrakt

I en transaksjonell kontrakt vil arbeidsoppgavene være klart definerte samtidig som det for

begge parter er klare kriterier hvordan ytelsene vil bli evaluert og hvilken belønning som eventuelt skal gis. Kontrakten vil ha et definert og gjerne kort tidsperspektiv, hvor terskelen er lav for å inngå nye arbeidsforhold basert på andre tilbud eller endrede behov. Integrasjon i jobben ut over arbeidsoppgavene er gjerne begrenset og heller ikke forventet. Læring og utvikling i jobben er også begrenset, da det ikke er en forutsetning for å løse oppgavene (Skogstad, 2005).

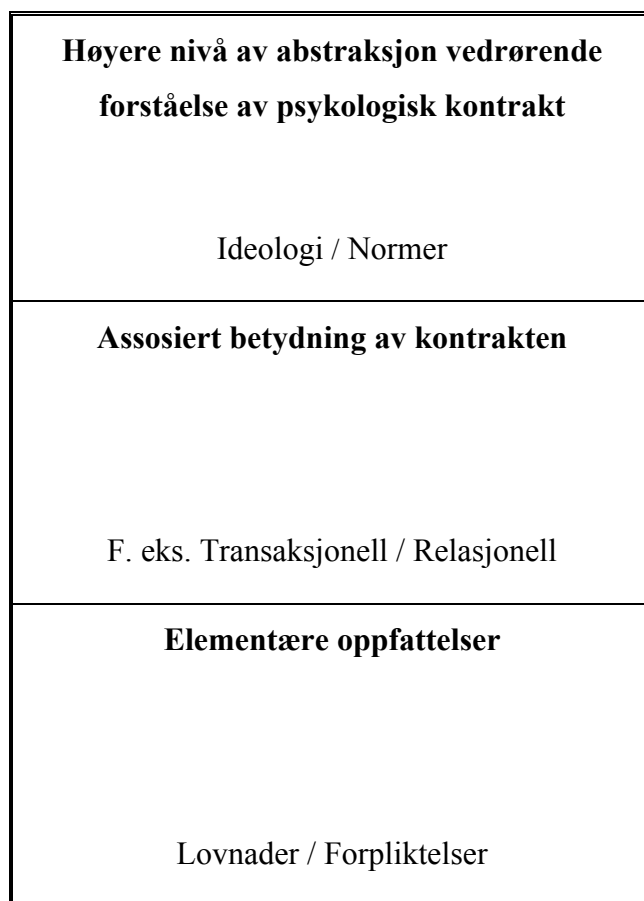
Relasjonell kontrakt

I den relasjonelle kontrakten vil det være høy grad av engasjement, samtidig som det er en høy følelsesmessig involvering i jobben fra arbeidstakeren. Arbeidstakeren identifiserer seg gjerne med bedriften og det er stabilitet i relasjonen mellom partene, og denne relasjonen vektlegges av arbeidstakeren på samme måte som belønning.

Det er gjerne et langsiktig perspektiv på ansettelsesforholdet og muligheter for utvikling i jobben (Thompson & Bunderson, 2003). De forpliktelser som inngår i kontrakten er gjerne dynamiske og kan endres over tid (Skogstad, 2005).

Ideologisk kontrakt

Rousseau kommer inn på begrepet ideologi i sin beskrivelse av byggesteinene i en psykologisk kontrakt. Hun forklarer at kontrakten er som et skjema eller rammeverk med ulike nivåer basert på en kognitiv struktur eller mental modell. Ut i fra ens egne kognitive strukturer vil man oppfatte sin psykologiske kontrakt i lys av et rammeverk som beskrevet i Figur 2 – Psykologisk kontrakt representert som en kognitiv modell. Kompleksitetsnivået i kontrakten øker jo høyere man beveger seg vertikalt i modellen. På det laveste nivået finner vi elementære, konkrete lovnader eller forpliktelser mellom de ansatte og arbeidsgiver. På neste nivå vil vi finne fortolkninger av elementene på det laveste nivået. For eksempel at en ansatt forventer interne karrieremuligheter som igjen kan knyttes til type psykologisk kontrakt. På det høyeste nivået kommer ideologi og normer inn som en del av kontrakten, som kan være knyttet til yrkesmessig ideologi og normer. Det ideologiske ståstedet til en ansatt vil derfor kunne påvirke hvordan han/hun oppfatter at han/hun blir behandlet av organisasjonen. I denne modellen ligger ideologi på det høyeste abstraksjonsnivået i en psykologisk kontrakt. (Rousseau, 2001).



Figur 2 – Psykologisk kontrakt representert som en kognitiv modell.

I 2003 anbefalte Jeffrey A. Thompson og J. Stuart Bunderson å innføre en ytterligere horisontal dimensjon til psykologiske kontrakter da de blant annet mener jobbrelatert atferd i forbindelse med kontraktsbrudd ikke kan forklares i lys av relasjonelle og transaksjonelle kontrakter. Dette resulterte i den *ideologiske* kontrakten som en selvstendig kontrakt (Thompson & Bunderson, 2003), noe som også er støttet i senere forskning (O'Donohue & Nelson, 2007; O'Donohue et al., 2007) hvor man blant annet har sett på ideologi knyttet til psykologiske kontrakter blant forskere og sykepleiere som profesjonsyrker.

I en ideologisk kontrakt forventer arbeidstakeren at organisasjonen viser et troverdig engasjement i en verdsatt sak eller prinsipp. Som motytelse får organisasjonen en motivert arbeidstaker som forplikter seg til å utføre sitt arbeid på en måte som fremmer organisasjonens sak (Bal & Vink, 2011), selv om dette medfører at den ansatte må ofre noe på egne vegne, noe som også organisasjonen forventer. Ansatte har sin egen subjektive oppfatning hvorvidt organisasjonen oppfylder sin del av kontrakten knyttet til ideologien, og

det finnes samtidig noen gråsoner hvor det kan diskuteres hvorvidt organisasjonens handlinger samsvarer med ideologien. Samtidig vil den ansatte ha en klar formening om definerte handlinger utført av organisasjonen som ikke kan aksepteres, og hvor slike handlinger øyeblikkelig oppfattes som brudd på kontrakten. Det spesielle med denne kontrakten er at en ansatt kan oppleve et kontraktsbrudd uten at denne har blitt behandlet dårlig på det personlige plan. Dette fordi ansatte identifiserer seg personlig med hva organisasjonen står for, og et kontraktsbrudd med et slikt standpunkt vil bli tatt personlig (Thompson & Bunderson, 2003). Et brudd på kontrakten vil ikke nødvendigvis medføre at den ansatte ønsker å slutte i jobben, da årsaken til bruddet vil være medvirke til denne beslutningen. På dette området ser vi at en ideologisk kontrakt har fellestrekk med den relasjonelle kontrakten (Bunderson, 2001).

Operasjonalisering av den psykologiske kontrakten

Thompson og Bunderson utarbeidet et rammeverk for å sette ulike typer psykologiske kontrakter i sammenheng (Thompson & Bunderson, 2003). Under finner vi et utdrag fra dette rammeverket.

Tabell 1 – Utdrag fra rammeverk av Thompson og Bunderson (2003)

Dimensjoner	Transaksjonell kontrakt	Relasjonell kontrakt	Ideologisk kontrakt
Innholdet i kontrakten			
Organisasjonens forpliktelser	Sørger for varig ansettelse, trygt arbeidsmiljø, rimelig kompensasjon	Sørger for opplæring, karriereutvikling, muligheter for forfremmelse, langtidsansettelse	Fremvise en troverdig forpliktelse til en verdsatt sak for samfunnet
Individets (den ansattes) forpliktelser	Oppfylle formaliserte, spesifiserte rollekrav	Oppfylle generelle rolleforpliktelser, forpliktelser og involvering i organisasjonen, ”organizational citizenship behavior”	Delta i organisasjonens misjon/sak, ”organizational and societal citizenship behavior”
Hvem begunstiges mest i ansettelsesforholdet	Meg selv	Meg selv og fellesskapet i organisasjonen	Samfunnet, eller deler av det, eller et uangripelig prinsipp
Hvilke bånd/tilknytning finnes til organisasjonen	”Organisasjonen gir meg rimelig betaling for min rimelige innsats.”	”Organisasjonen nærer opp under min profesjonelle utvikling og meningen med fellesskapet.”	”Organisasjonen deler min lidenskap, sak og/eller misjon.”
Menneskelig natur	Egoistisk, instrumental	Kollektivistisk, sosialisert	Prinsipiell, engasjert
Betingelser i kontrakten			
Oppfattelsen av kontraktsbrudd	Svart/hvitt	Grått (kan forhandles)	Grått (kan forhandles), men det medfølger også svart–hvite (som ikke kan forhandles) ”moralske alarmknapper”
Handlinger ved kontraktsbrudd	Slutte	Mindre engasjement; går over i transaksjonell kontrakt	Prinsipiell dissens med organisasjonen

Dette rammeverket vil være grunnlaget for hvordan vi vil forsøke å kategorisere de psykologiske kontraktene som eksisterer i Forsvaret.

Siden vi som nevnt tidligere intervjuer bare de ansatte, vil det være deres perspektiv på kontraktene som vil komme frem. Dette er i tråd med definisjonen på psykologiske kontrakter vi har valgt å benytte i vår studie. Vi ønsker derfor å belyse kontraktene ut i fra de kjennetegn som vi finner i matrisen i Tabell 1:

- Organisasjonens forpliktelser til de ansatte (sett i lys fra den ansatte)
- Individets (den ansattes) forpliktelser
- Hvem begunstiges mest i ansettelsesforholdet
- Hvilke bånd/tilknytning finnes til organisasjonen
- Menneskelig natur
- Oppfattelsen av kontraktsbrudd
- Handlinger ved kontraktsbrudd

Hvordan kjenne igjen de psykologiske kontraktene i Forsvaret?

For å kjenne igjen de ulike psykologiske kontraktene i Forsvaret vil vi basert på kjennetegnene ved de ulike kontraktene stille spørsmål til offiserene knyttet til det rammeverket som var skissert tidligere. Basert på offiserenes svar i intervjuet vil vi kunne kategorisere de ulike psykologiske kontraktene ut i fra følgende kriterier:

En **transaksjonell kontrakt** mellom offiseren og Forsvaret vil kjennetegnes ved at offiseren:

- forholder seg til konkrete oppgaver og løser disse men ikke noe mer
- har en begrenset tidshorisont på ansettelsesforholdet
- har klare rammebetingelser for belønning
- ser ikke for seg videre utdanning eller karriere i Forsvaret
- deltar ikke i sosiale sammenhenger i tilknytning til jobben
- har fokus på seg selv i relasjonen til Forsvaret
- har klare formeninger om hva som er brudd på kontrakten og vil vurdere å slutte ved et kontraktsbrudd.

En **relasjonell kontrakt** mellom offiseren og Forsvaret vil kjennetegnes ved at offiseren:

- forholder seg til ulike typer oppgaver og løser disse og flere til hvis det trengs

- har en åpen tidshorison på ansettelsesforholdet og anser det som viktig å ha et trygt ansettelsesforhold
- ser på det å være ansatt i Forsvaret som en belønning i seg selv
- baserer egen arbeidsinnsats som grunnlag for videre utdanning eller karriere
- deltar gjerne i sosiale sammenhenger siden han/hun identifiserer seg med Forsvaret
- har fokus på seg selv og Forsvaret som organisasjon i relasjonen til Forsvaret som arbeidsgiver
- ikke har noen klare formeninger på forhånd om hva som er brudd på kontrakten. Disse vil kunne diskuteres. Ved et kontraktsbrudd vil den relasjonelle kontrakten svekkes, og kan nærme seg en transaksjonell kontrakt.

En **ideologisk kontrakt** mellom offiseren og Forsvaret vil kjennetegnes ved at offiseren:

- har en åpen tidshorison på ansettelsesforholdet så lenge Forsvaret viser troverdighet i forhold til sin oppgave for nasjonen Norge
- deltar i de oppdrag eller oppgaver Forsvaret er satt til å gjøre så lenge det samsvarer med ens egen overbevisning
- har fokus på verdier og nytten for samfunnet (Norge, Demokrati, vesten) i relasjonen til Forsvaret som arbeidsgiver
- ikke har noen klare formeninger på forhånd om hva som er brudd på kontrakten, bortsett fra brudd som går på tvers av egne verdier og oppfatninger av hva Forsvaret som organisasjon bør gjøre. Sistnevnte vil ikke kunne diskuteres. Ved et slikt kontraktsbrudd vil offiseren klart gi uttrykk for dette, redusere sin innsats og eventuelt slutte.

Forventninger til funn knyttet til psykologiske kontrakter

Vi forventer å få et bilde av hvilke typer psykologiske kontrakter som finnes i Forsvaret og styrkeforholdet mellom disse.

Når det gjelder styrkeforholdet dem i mellom så skulle et høyt innslag av transaksjonelle kontrakter tilsi at ansettelsesrelasjoner i Forsvaret følger trendene i samfunnet for øvrig, og endringene i arbeidslivet vil ha betydning for hvordan den psykologiske kontrakten utvikler seg i også i Forsvaret. Det vil i praksis si en bevegelse bort fra relasjonelle kontrakter mot

transaksjonelle kontrakter og en understøttelse av de individualistiske trendene i samfunnet (Cappelli, 1999; Fridheim, 2009).

Skulle vi derimot få et høyt innslag av ideologiske kontrakter i Forsvaret vil dette støtte teorien om eksistensen av en ideologisk kontrakt i profesjonsyrker generelt. I motsatt tilfelle vil et fravær av ideologiske kontrakter kunne bety at en eventuell ideologisk komponent er knyttet til en relasjonell kontrakt i tråd med Rousseaus (2001) teori, og teorien om den selvstendige ideologiske kontrakten kan følgelig ikke støttes.

Profesjon

Vi ønsker i vår oppgave å undersøke psykologiske kontrakter i relasjon til et profesjonsyrke. Derfor ønsker vi kort å redegjøre for hva som kjennetegner et slikt yrke.

Det finnes mange definisjoner og beskrivelser for hvordan en profesjon kan karakteriseres. Tor Busch (2012) sier at den ideelle profesjon bygges på en del dimensjoner som må være tilstede, men som det i praksis er få som tilfredsstillende fullt ut. Disse er:

1. Profesjonen representerer en spesialisert kompetanse
2. Profesjonen har eksklusiv kontroll over et avgrenset fagfelt
3. Profesjonen står i en beskyttet situasjon på arbeidsmarkedet
4. Profesjonen bygger på et spesifikt høyere studium
5. Profesjonen bygger på en ideologi med fokus på kvalitet.

Ser vi nærmere på profesjoner knyttet til ideologiske verdier finner vi følgende beskrivelse som er gjengitt i O'Donohue og Nelson (2007). I denne finner vi for øvrig flere likhetstrekk med William J. Goode (1957) arbeid på samme tema fra 1957.

Profesjon basert på ideologi utvikler og opprettholder ulike generelle egenskaper som kan beskrives med følgende fem punkter (Goode, 1957; O'Donohue & Nelson, 2007):

- De innehar en systematisk og abstrakt struktur av spesialisert kunnskap uttrykt i et språk som fullt ut kun kan forstås av dets medlemmer.
- Medlemmene i profesjonen krever autonomi i utøvelsen av den spesielle kunnskapen og motsetter seg innblanding i arbeidet av de som er mindre kvalifiserte.
- I ledelsen finnes fagpersoner som har høy innflytelse, inkludert i fastsettelsen av minimumsstandarder for hvem som får utøve profesjonen.
- Medlemskap i en profesjon vil trolig medføre en forpliktelse til en etisk kode, eller at fellesskapets og profesjonens beste settes høyere enn egeninteressen.
- Siden profesjonen har monopol på en ekspertise, vil medlemmene kreve autoritet over, men dele ansvaret med, klienter med forventet lavere kunnskap. Dette baseres på at klientene ikke er egnet til å fastsette sine behov, eller tilstrekkelig kan bedømme kvaliteten på tjenesten levert av profesjonenes medlemmer.

Tradisjonelt har de klassiske profesjonsyrker vært knyttet til "de akademiske yrker", hvor man vektla teori nedfelt i systematiske lærebøker i en faglig dogmatikk. Embetsmannsstatens

profesjoner: jurister, leger og prester var modellprofesjonene. Etter hvert kom agronomer, veterinærer, ingeniører, arkitekter, tannleger og siviløkonomer også inn under profesjonsparaplyen med sine vitenskapelige høyskoler (Slagstad, 2008). Hvilke yrker som skal dekkes av profesjonsbegrepet diskuteres fortsatt, og dette reiser spørsmålet om man utøver en profesjon ved å jobbe i Forsvaret. I følge Edström, Lunde og Matlary (2009) kan vi si det, dersom vi legger et bredere og mer moderne profesjonsbegrep til grunn.

Forsvaret hevder selv i sin fellesoperative doktrine at den militære profesjonen er en profesjon på lik linje med andre profesjoner som jurist eller legeyrket. De utdyper dette videre med å sette opp fire attributter som til sammen beskriver en profesjon: Ansvar, identitet, ekspertise og verdigrunnlag. Den militære profesjonen har også en intellektuell, en fysisk og en moralsk dimensjon og kan til forskjell fra andre profesjoner ikke utøves alene som enkeltperson (*Forsvarets fellesoperative doktrine*, 2007).

Hvorvidt det å være ansatt i Forsvaret faktisk innebærer å utøve en militær profesjon, har det vært gjort flere studier på den senere tid. Landgraf (2010) legger blant annet til grunn et bredere og mer moderne profesjonsbegrep i sin studie, hvor hun analyserer den militære profesjonen i lys av det organisatoriske og performative aspektet. Konklusjonen på Landgrafs (2010) studie, sett sammen med Johansen (2007) og Treni og Munch (2012), gjør at man ved operative avdelinger og militære utdanningsinstitusjoner spesielt, samt blant personell som har internasjonal erfaring, kan si at det eksisterer en militær profesjon i Forsvaret. Landgraf utelukker ikke at man kan si at alle som har valgt et militært yrke kan sies å være en del av den militære profesjonen (Landgraf, 2010). Dette til tross for at profesjonen skiller seg fra andre profesjoner ved at den ikke innebærer et akademisk utdanningsnivå, men heller en spesifikk utdanning og spesifikke egenskaper. I tillegg er den militære profesjonen spesiell i den forstand at den må utføres som gruppe og ikke alene. På bakgrunn av dette kan vi derfor legge til grunn at Forsvaret er et profesjonsyrke.

I lys av Forsvaret som profesjonsyrke ønsker vi å se om vi finner igjen den ideologiske kontrakten i dette yrket på samme måte som vi ser dette i andre profesjoner (O'Donohue & Nelson, 2007; O'Donohue et al., 2007). Dette vil eventuelt kunne støtte teorien om at det eksisterer ideologiske kontrakter ved siden av den transaksjonelle og relasjonelle kontrakten i profesjonsyrker.

Identitet og profesjon

For at vi skal kunne knytte psykologiske kontrakter til begrepet identitet, er det på sin plass å redegjøre for begrepet. I litteraturen finner vi identitetsbegrepet koblet sammen til profesjon på ulike måter, og vi føler behov for å rydde i det. Generelt sett er identitet individets oppfatning av hvem man er og hvem man ønsker å være, og identiteten blir stadig utfordret og må gjenskapes. Denne identiteten kan man kalle *selvidentitet* eller *personlig identitet* (Heggen, 2008).

Profesjonsidentitet

Profesjonsidentitet er et eksempel på *kollektiv identitet*, som oppstår når et kollektiv selv definerer sin egen *gruppeidentitet* eller at et eksternt ytre kollektiv definerer identiteten til en *kategori*. Felles for begge er at det skaper et skille mellom oss og dem, og at det sier noe om felles symboler og handlemåter i utøvelsen av en yrkesrolle. Styrkeforholdet mellom den kollektive identiteten og personlig identiteten vil avhenge av hvor sterk oppslutning profesjonsidentiteten har og hvor forpliktende den føles for den enkelte (Heggen, 2008).

Forsvaret selv anser det som viktig å ha en felles identitet og definerer selv sin profesjonsidentitet i FFOD (*Forsvarets fellesoperative doktrine*, 2007, s. 159):

”Forsvarets felles profesjonsidentitet har et fundament bestående av:

- *det felles ansvaret vi har overfor samfunnet for å forberede oss intellektuelt, fysisk og moralsk på å forsvare Norge og norske interesser nasjonalt og utenlands,*
- *tilliten til hverandres dømmekraft, kunnskaper og vilje til å løse oppgaver,*
- *erkjennelsen av at kjernen i profesjonen er gjennomføring av operasjoner,*
- *viljen til å forsere hindringer og løse gitte oppgaver på best mulig måte,*
- *erkjennelsen at vår profesjon er **kollektiv**, og at **holdninger og handlinger som bidrar til å styrke samholdet** er helt avgjørende,*
- *erkjennelsen at vi i noen situasjoner gis mandat til å risikere og å ta liv, og at dette stiller store krav til disiplin og en **høyt utviklet moral og etikk**,*
- *kjerneverdierne **respekt, ansvar og mot**, som forener oss og preger våre handlinger.”*

Som vi ser definerer Forsvaret selv sin gruppeidentitet hvor de pålegger og setter krav til den enkelte ansatt om hvordan man skal forstå sin rolle (Edström et al., 2009). Forsvaret forutsetter på en måte at den enkelte har eller utvikler dette fundamentet gjennom sin

ansettelse i profesjonen. Dette er ikke nødvendigvis samsvarende med hvordan den enkelte offiser oppfatter sin profesjonelle identitet. Den vil kunne variere fra offiser til offiser. Som et ledd i utviklingen av den enkeltes yrkesidentitet pålegger Forsvaret sine skoler å utvikle sine elever i denne retning gjennom skolegang i Forsvaret. I dokumentet ”Bestemmelser for utdanning i Forsvaret” som gjelder for alle opplærings- og utdanningsinstitusjoner finner vi følgende sitat:

”Den enkelte utdanningsansvarlige skal påse at de elever/kadetter/studentene som uteksamineres, tilfredsstiller de krav til holdninger, etikk, ledelse, profesjonsidentitet og atferd som Forsvaret setter. Dette gjelder både befal, offiserer, sivile, vervede og soldater.” (Bestemmelser for utdanning i Forsvaret, 2012, s. 24)

Det vil si at man gjennom ytre påvirkning fra Forsvaret og utdanningsinstitusjoner må forvente en viss innflytelse på hvordan man skal praktisere sitt yrke. Det trenger ikke alltid være så enkelt, men det kommer vi nærmere inn på i de neste avsnittene.

Profesjonell identitet (yrkesforståelse)

Profesjonell identitet og profesjonsidentitet er prinsipielt forskjellige. Som nevnt ovenfor defineres profesjonsidentiteten av profesjonen selv, mens den profesjonelle identiteten dreier seg om en mer eller mindre bevisst oppfatning av ”meg” i utøvelsen av en bestemt yrkesrolle her og nå, hvor egenskaper som verdier, holdninger, etikk, ferdigheter og kunnskap spiller en rolle. Den profesjonelle identiteten bygger på, og er en videreutvikling av, selvidentiteten. Den utvikles over tid og blir redefinert i møte med nye praksisfelt. Profesjonsidentiteten vil kunne ha større eller mindre påvirkning på utøvelsen av profesjonell identitet (Heggen, 2008). Det er offiserens individuelle yrkesforståelse vi vil undersøke i vår oppgave og som skal representere Forsvaret som profesjonsyrke i oppgaven videre.

Forsvaret har de siste tiår forlatt det tradisjonelle innsatsforsvaret hvor yrkesforståelsen blant offiserer i stort var basert på idealisme. I dag utfordres man dels av idealismen fra den gamle arven, men primært av individualismen gjennom postmoderne utviklingstrekk som man finner igjen også blant offiserene i Forsvaret. Midt oppi dette fremhever Forsvaret selv viktigheten av at de militære har en yrkesforståelse basert på profesjonalisme (Johansen, 2007). Det tilsier at offiserene vil kunne ha ulike oppfatninger av egen yrkesforståelse, selv om Forsvaret helst ser at profesjonalisme er den som bør råde. Nettopp disse tre forskjellige innslagene av yrkesforståelsene; *idealisme, profesjonalisme* og *individualisme*, ønsker vi å ta for oss når vi

skal forsøke teoretisk å speile de psykologiske kontraktene i lys av trekk ved Forsvaret som profesjon.

For å kunne si noe om innholdet i de tre nevnte yrkesforståelsene ønsker vi å ta utgangspunkt i en undersøkelsesmodell utviklet for bruk i Forsvaret som måler nettopp dette. Den er utviklet i en masteroppgave ved Forsvaret stabsskole skrevet av Rino B. Johansen (2007) og vil bli forklart nedenfor.

Profesjonell identitet i Forsvaret – forklaring av en modell

Etter en kort forklaring av det teoretiske grunnlaget for modellen vil vi fylle den med innhold.

Modellen kombinerer flere teorier. Først benytter den seg av Magnus Erikssons (2004) teori som skiller mellom den idealistiske og profesjonelle yrkesforståelsen, gjennom at idealismen er knyttet opp til et forsvar av eget territorium, mens det nye Forsvaret, som et utenrikspolitisk instrument, må basere seg på profesjonsfellesskapet.

Videre bygger modellen videre på Fabrizio Battistellis (1997) utvidede tolkning av Charles C. Moskos' I-O (Institutional-Occupational) tese. Moskos anvendte tesen i 1977 og den har senere blitt benyttet som grunnlagsmodell for forskning på profesjon og selvforståelse innen den militære organisasjon. Tesen representerer et rammeverk for å skille perspektivene institusjonell(I) eller yrkesmessig(O) og muliggjør utvikling av indikatorer for kartlegging av yrkesforståelse innen nevnte perspektiver. I 1998 lanserte Moskos og Wood empirisk dekning for denne hypotesen. De fant at soldaten har beveget seg fra å ha institusjonelle motivasjoner hvor man rekrutterte personell ut fra en kallsidentitet, over til yrkesmessige motivasjoner hvor man rekrutterte personellet til en jobb som i andre yrker. Disse ulike motivene kan igjen kobles til begrepene plikt (kall) og rettighet (yrkesmessig) (Jacobsen, 2005).

Som nevnt tilførte Battistelli i 1997 en ytterligere dimensjon for yrkesforståelse blant militære. Dette var i tilknytning til forskning på italienske soldater som hadde deltatt i ulike oppdrag i Somalia, Albania og Bosnia. Her dukker begrepet postmoderne opp som en dimensjon i modellen. Dette kan beskrives ved at det finnes individualistiske, men ikke materialistiske motivasjoner knyttet til yrkesforståelsen, hvor drivkraften er mer som selvrealisering (Battistelli, 1997; Battistelli, Ammendola, & Galantino, 1999).

Johansen (2007) kombinerte i sin masteroppgave fra Forsvares stabsskole elementene fra nevnte teorier og utviklet sin egen undersøkelsesmodell med tre ulike kategorier for å kartlegge tendensen i yrkesforståelsen eller *militær identitet* for ansatte Forsvaret; idealisme,

profesjonalisme og individualisme. Basert på redegjørelsen ovenfor kan det teoretiske grunnlaget for Johansens modell oppsummeres slik:

Tabell 2 - Teoretisk grunnlag for undersøkelsesmodell

Erikssons teori	Idealisme	Profesjonalisme	
Moskos I-O modell	Institutional		Occupational
Battistellis utvidede I-O modell	Tidlig moderne		Moderne Postmoderne
Johansens undersøkelsesmodell (2007)	Idealisme	Profesjonalisme	Individualisme

Gjennom denne modellen vil vi forsøke å se hvordan de ulike psykologiske kontraktene vi finner kan speiles teoretisk mot yrkesforståelse i form av profesjonell identitet i Forsvaret, heretter også kalt militær identitet. For ytterligere teoretisk utredning og analyser som ligger til grunn for modellen og dens definisjoner, henviser vi til Johansens (2007) studier.

Utdrag fra disse tre ulike militære identitetene beskrives på følgende måte (Johansen et al., 2013):

Idealisme

Idealismen var den dominante militære identiteten gjennom Den kalde krigen, basert på mobiliseringstankegangen og verneplikten, og førte til en sterk kollektivism, patriotisme og altruistiske verdier. Militærtjeneste var sett på som en nasjonal plikt (kall) og et levesett hvor drivkraften er motivert av å tjene noe større enn seg selv (Johansen et al., 2013). I et moderne perspektiv vil idealisten kunne delta i internasjonal tjeneste for Norge dersom det handler om å forsvare Norges interesser (Landgraf, 2010).

Profesjonalisme

Det fundamentale prinsippet i Norges militære doktrine er et overhengende ideal av militær profesjonalisme, som inkluderer en kombinasjon av ønskede holdninger, verdier, normer, kunnskap og oppførsel som er forventet av militært personell (Johansen et al., 2013). Den profesjonelle militær setter lagkamerater og avdelingen foran seg selv. Drivkraften og motivasjonen ligger i å ikke svikte lagkameratene, og oppdraget har mindre betydning så

lenge det ikke er i strid med egen grunnleggende overbevisning eller moral. Den kompensasjonen som er av betydning fås gjennom ervervelse av ekspertise og karrieremuligheter, noe som er svært viktig for den profesjonelle. Lønn og regulert arbeidstid er av mindre betydning (Landgraf, 2010).

Individualisme

Individualisten ser på tjenesten i Forsvaret som et vanlig yrke hvor regulert arbeidstid og lønn er viktige faktorer. Egeninteressen er hans motiv, noe som kan ha negativ påvirkning på kolleger og den militære organisasjonen. På den ene siden kan individualisten ønske å prioritere familieliv og fritid høyest, men på den andre siden kan motivet være utfordring og spenning (selvrealisering). Personlig erfaring ervervet gjennom tjenesten er viktig da den kan benyttes senere dersom noe bedre dukker opp på utsiden av Forsvaret. Den Norske militære doktrinen understreker også viktigheten av å unngå egoisme og dermed individualisme.

Tabellen nedenfor er basert på undersøkelsesmodellen utarbeidet av Johansen (2007) hvor han også knytter innhold til de ulike identitetene. I tillegg har vi tatt inn tekst fra beskrivelsene av militær identitet ovenfor. Oppsummert i en felles tabell som ser slik ut:

Tabell 3 – Beskrivelse av yrkesforståelse som militær identitet

Idealisme (arven)		Profesjonalisme (det nye ideal)	Individualisme (trusselen)	
<p><i>Altruistisk</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientert/Lojal mot saken/oppdraget • Moralbærer: Saken eller oppdraget • Kompensasjon gjennom å tjene saken 		<p><i>Altruistisk</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientert/Lojal mot laget/avdeling • Sammenfallende verdier med Forsvaret 	<p><i>Egoistisk</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientert/Lojal mot sitt ego • Setter egne behov over andres • Bytter gjerne jobb dersom noe bedre dukker opp 	
<p>Klassisk</p> <ul style="list-style-type: none"> - Territorielt orientert - Skeptisk til internasjonale operasjoner 	<p>Moderne</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deltar gjerne i internasjonale operasjoner når saken eller oppdraget er ”rett” - Vil derfor ha valgfrihet for å delta i internasjonale operasjoner 	<ul style="list-style-type: none"> - Moralbærer er profesjonsfellesskapet (lag/avdeling) - Altoppfrende, hvor som helst, når som helst (så lenge det er karriere- eller ekspertise-fremmende) - Kompensasjon gjennom ervervelse av ekspertise eller anerkjennelse - Deltar gjerne/helst i internasjonale operasjoner - Æreskodeks sentralt 	<p>Materialistisk</p> <p>Markedstenkning; krever klare rammer for ytelser som for eksempel lønn og fritid</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forsvaret er bare en jobb - Æreskodeks uten betydning 	<p>Ikke-materialistisk</p> <p>Kompensasjon oppnås gjennom opplevelser i seg selv; spennende operasjoner som gir adrenalinkick</p> <ul style="list-style-type: none"> - Familien har større betydning en jobben - Forsvaret er en mekanisme for selvrealisering - Æreskodeks uvesentlig

Krigger

I flere publikasjoner finner vi også en yrkesforståelse karakterisert som Krigeren (Haaland, 2009; Johansen et al., 2013; Landgraf, 2010).

Krigeren karakteriseres litt forskjellig avhengig av hvilken publikasjon eller studie en leser i, men i hovedsak vil krigeren være en som er trent for krig og kamp. Motivasjonen hans ligger i å få delta i kamphandlinger, og krigen i seg selv blir viktigere enn oppnåelsen av politiske

målsetninger (Johansen et al., 2013). Lojaliteten er sterkt knyttet til avdelingen og lagkamerater, og fellesskapets kodeks og verdier står sterkt selv om det står i et motsetningsforhold til samfunnets verdier. Krigeren er oppdragsfokuseret, og hvor oppdraget foregår er uten betydning så lenge han er best mulig rustet til å gjennomføre oppdraget. Denne identiteten er i sin beskrivelse veldig lik den profesjonelle identiteten (Haaland, 2009) og vi velger derfor å slå den sammen med den profesjonelle identiteten i vår oppgave.

Operasjonalisering - psykologisk kontrakt speilet i teori om yrkesforståelse

For å kunne diskutere de ulike kontraktene opp mot militære identitet i Forsvaret, har vi nedenfor forsøkt å se etter teoretiske likhetstrekk mellom ulike psykologisk kontrakter og de militære identitetene som er redegjort for i teorikapitlet. Disse teoretiske sammenhengene og at både psykologiske kontrakter og yrkesforståelse er individuelle oppfatninger gjør at vi mener det er sannsynlig og at vi forventer det vil være en kobling mellom psykologisk kontrakt og visse militære identiteter. Dette vil vi forsøke å bekrefte gjennom analyser av intervjuene, i form av empiriske utsagn fra respondentene, hvor vi benytter det teoretiske rammeverket for militær identitet.

Transaksjonell kontrakt versus individualisme som identitet

Hvis vi først tar for oss den transaksjonelle kontrakten sett opp mot individualisme, så ser vi klare teoretiske likhetstrekk i forhold til betydningen av lønn og definerte arbeidsforhold. Videre ser vi at fokuset er på hva man selv får ut av ansettelsesforholdet. Det å jobbe i Forsvaret kan sammenliknes med hvilken som helst annen jobb og gjennom markedstenkning vil terskelen være lav for å bytte til en annen arbeidsgiver dersom dette gir større gevinst. Dermed knytter man ikke relasjoner til kolleger eller yter en ekstra innsats uten at det gir noe tilbake i form av personlig gevinst.

Ideologisk kontrakt versus idealisme som identitet

Når det gjelder den ideologiske kontrakten sett opp mot idealisme, finner vi også her flere teoretiske likhetstrekk. Først og fremst er det slik at oppdraget eller saken motiverer, har aller størst betydning og er det som gir størst belønning. Det å tjene noe større enn seg selv er viktig, og man velger gjerne å delta i oppdrag utenlands så lenge det samsvarer med egen overbevisning og saken – i dette tilfellet norske interesser.

Relasjonell kontrakt versus profesjonalisme som identitet

Teoretiske likhetstrekk mellom den relasjonelle psykologiske kontrakten og profesjonalisme finner vi først og fremst gjennom et høyt engasjement for jobben hvor fellesskapet og relasjonen til jobben betyr mye. Arbeidstakeren identifiserer seg med Forsvaret og man vil kunne sette kolleger og avdelingen foran seg selv. Karriere, utdanning og stabilitet i ansettelsen ses på som belønning i seg selv.

Forventninger til funn av profesjonell identitet

Gjennom vår undersøkelse av de psykologiske kontraktene i Forsvaret kan vi få flere utfall av identitet. Vi har valgt å diskutere de utfall som vi anser som mest interessante i et teoretisk perspektiv og i forhold til vår oppgave.

Innslaget av ideologiske kontrakter er overveldende – stor grad av idealisme

Et høyt innslag av ideologiske kontrakter kan ha sammenheng med at identiteten i Forsvaret tradisjonelt var basert på idealisme og plikten til å verne om sitt eget land. Vi forventer at en del av denne idealismen henger igjen i form av klassiske ideologiske kontrakter, spesielt hos de som ble ansatt den gangen mobiliseringsforsvaret var gjeldende og vi hadde en definert ”fiende” i øst. Hvis dette innslaget er stort, kan det tyde på at Forsvaret den gang rekrutterte personell med sammenfallende ideologisk grunnlag som Forsvaret hvor plikten hos den enkelte står sterkt (Jacobsen, 2005).

Et annet aspekt ved dette kan være at den senere dreiningen av den politiske bruken av Forsvaret medført at Forsvaret i større grad har vært brukt i operasjoner utenfor egne landegrenser til et ”vern” av demokratiet og krigen mot terror. Derfor kan vi kanskje ikke forvente den samme grad av idealisme knyttet til vern av egne landegrenser blant yngre ansatte spesielt. På den andre siden vil det nye Forsvaret hvor forsvar av demokratiet eller krigen mot terror kunne appellere til den moderne idealismen hos offiseren og kan gi utslag i ideologiske kontrakter.

Derfor tror vi at vi kan finne en sammenheng mellom idealisme som profesjonell identitet i analysemodellen og ideologiske kontrakter dersom det er et høyt innslag av disse, noe som vil bekrefte det teoretiske resonnementet i modellen vi bruker.

Innslaget av ideologiske kontrakter er fraværende – liten grad av idealisme

Ved et eventuelt fravær av ideologiske kontrakter antar vi at disse kan være erstattet av relasjonelle kontrakter med bakgrunn i et endret Forsvar og trusselbilde. Det vil sannsynligvis ikke bety at det er fravær av idealisme blant de ansatte, men spørsmålet er om komponenten er sterk nok til å gi utslag i idealisme som yrkesforståelse eller om den er såpass svak og dermed knyttet til profesjonalisme som yrkesforståelse.

Innslaget mellom kontraktstypene er jevnt fordelt – gjenspeiles i yrkesforståelsen

En slik fordeling vil kunne henge sammen med at vi undersøker offiserer med ulik bakgrunn og alder, som igjen kan ha ulike inngangsverdier i valg av yrke. Som nevnt innledningsvis vil de eldre kunne ha en større ideologisk komponent knyttet til sin kontrakt på bakgrunn av trusselbildet som rådet den gangen de valgte yrke hvor deler kan ha endret seg til en relasjonell kontrakt. Mens de andre kan være preget av individualistiske trender i dagens samfunn. Vi tror en spredning også vil la seg gjenspeile i modellen, som igjen vil kunne bekrefte vårt teoretiske resonnement i forhold til modellen.

Innslaget av transaksjonelle kontrakter er høyt – høy grad av individualisme

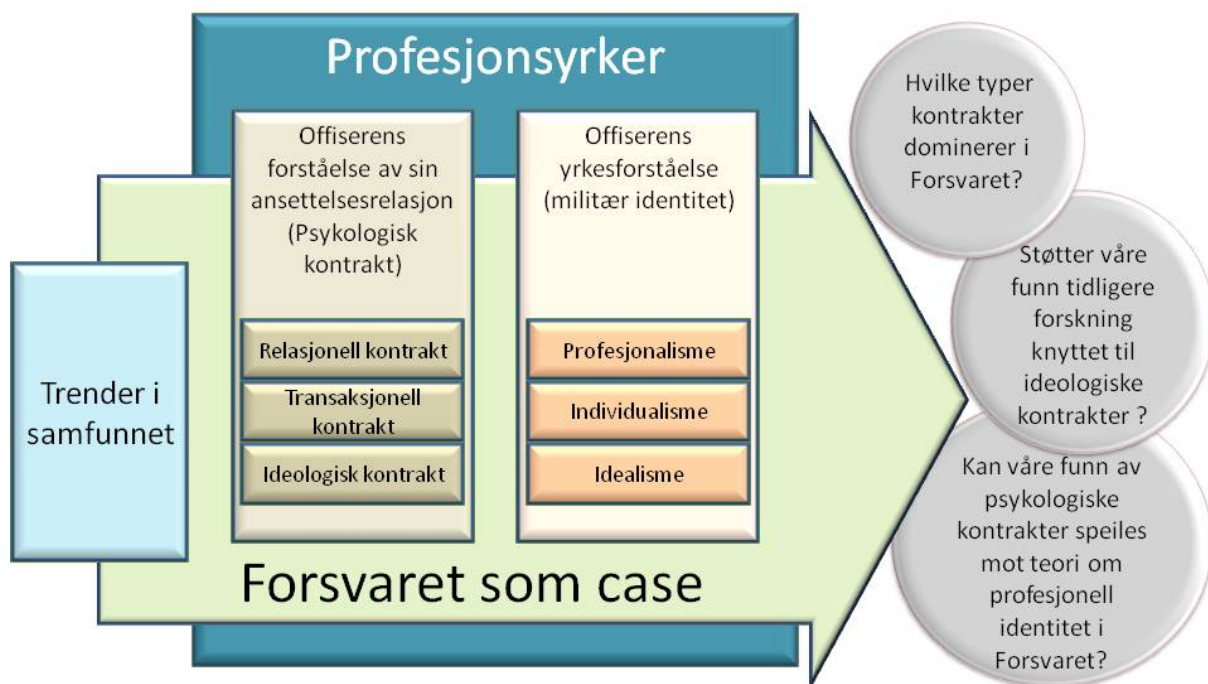
En stor grad av transaksjonelle kontrakter skulle tilsi at Forsvaret følger de individualistiske trendene i samfunnet. Dette tror vi vil gjenspeile seg i like stor grad av individualisme som yrkesforståelse.

Analysemodell

Analysen i oppgaven vil i prinsippet være todelt. Først vil vi som nevnt tidligere gjøre en empirisk undersøkelse av psykologiske kontrakter i Forsvaret, hvor vi på bakgrunn av denne vil redegjøre for sammensetningen av disse. I neste del vil den teoretiske modellen utarbeidet av Johansen (2007) være grunnlaget for en teoretisk diskusjon om hvorvidt vi kan se et sammenfall mellom psykologiske kontrakter og profesjonell identitet i Forsvaret.

Nedenfor har vi laget en skisse som viser hvordan vi har tenkt å svare på problemstillingen i vår oppgave.

Hvilke typer psykologiske kontrakter dominerer i Forsvaret og hvordan kan disse eventuelt forstås i lys av trekk ved Forsvaret som profesjon?



Figur 3 - Analysemodell

3 Metode

I dette kapittelet vil vi legge frem vår plan over hvordan vi gikk frem for å løse prosjektet vårt, altså presentere vårt forskningsdesign for studien. I forbindelse med presentasjonen vil vi redegjøre for og diskutere de valg vi har gjort i vår metodiske tilnærming. Videre vil vi diskutere oppgavens overførbarhet og troverdighet, før vi til slutt gjennomgår analysemetodene vi har brukt på den innsamlede empirien. Studien dreier seg om psykologiske kontrakter, og hensikten med datainnsamlingen var å belyse sammensetningen av innhold i disse hos ansatte i Forsvaret. Innholdet i kontraktene, det vil i stort si kontraktholderens forventninger til hverandre, vil kunne hjelpe oss med å kategorisere de enkelte kontraktene. Videre vil vi speile kontraktene teoretisk mot profesjonell identitet i Forsvaret slik beskrevet i forrige kapittel. På grunn av studiens begrensninger i tid og omfang valgte vi å ikke undersøke profesjonell identitet empirisk. De metodiske valg vi sto ovenfor dreide seg derfor i all hovedsak om den delen av studien som gikk ut på å belyse de psykologiske kontraktene i Forsvaret, og metodekapittelet vil derfor for det meste omhandle denne delen av studien.

Valg av forskningsmetode

Prosessen med valg av forskningsmetode startet med en litteraturgjennomgang av tematikken vi skulle studere. Ut av dette fant vi at det var gjort mye generell forskning relatert til psykologiske kontrakter tidligere, både kvalitativ og kvantitativ. Ideologi i psykologiske kontrakter var et område som det derimot hadde vært forsket lite på, så det var mye opp til oss selv og finne dimensjoner og forskningsopplegg som kunne bekrefte eller avkrefte eksistensen av ideologi i de psykologiske kontraktene. Det var mye hjelp i litteraturen som eksisterte, men det var i liten grad gjennomført studier for å teste teoriene som vi fant interessante. En av årsakene til mangelen på gjennomførte studier kan være at vi i all hovedsak gjennomgikk artikler som var utgitt de senere år. Dette gjorde vi for å forsikre oss om at vi hadde det mest oppdaterte teorigrunnlaget for studien.

Vi vurderte en kvalitativ tilnærming i form av casestudie som hensiktsmessig for vår studie av flere grunner. For det første ønsket vi ikke å være låst fast slik en i større grad blir med en kvantitativ tilnærming med spørreskjemaer. Vi ville ha muligheten til å få tak i innholdsrike data og justere kursen underveis i innsamlingen. En kvalitativ tilnærming hjalp oss blant annet til å kunne få svar på ”hvorfors”- og ”hvordan”-spørsmål, noe som var essensielt for å

kunne gå opp grensegangene mellom de forskjellige psykologiske kontraktene, og spesielt for å kunne skille de ideologiske fra de relasjonelle kontraktene.

For det andre var vi også åpne for at vi kunne finne andre ting enn det vi kanskje hadde forutsett innenfor vårt teoretiske rammeverk, og derfor ønsket vi ikke ha en ren deduktiv tilnærming til datainnsamlingen. Det som var viktig for oss var å finne ut av hvordan yrkesoffiserer oppfattet, tolket og konstruerte sin sosiale virkelighet på arbeidsplassen sin innenfor, men ikke begrenset til, de områdene som kunne hjelpe oss til å identifisere de psykologiske kontraktene. Det er for øvrig i annen litteratur fremhevet og argumentert for at kvalitative studier, i likhet med andre studieformer, er preget av et samspill mellom deduktive og induktive tilnærminger (Ragin, 1994; Thagaard, 2013). I denne sammenheng blir vår deduktive tilnærming utarbeidelsen av de analytiske rammene basert på eksisterende teori, mens vår induktive tilnærming består i at vi danner oss et bilde av de innsamlede dataenes meningsinnhold som skal gi grunnlag for å finne mønstre og sammenhenger.

For det tredje så er det i tidligere forskning vurdert som hensiktsmessig å ha en kvalitativ tilnærming når en studerer psykologiske kontrakter. Videre sies det at man bør tilstrebe å få dybde i forskningen, og i tillegg ha et perspektiv der den psykologiske kontrakten blir sett på som en prosess (Conway & Briner, 2005; Sverdrup, 2012).

Med vårt design var vi i stand til å gå i dybden, men på grunn av studiens begrensninger i tid og omfang hadde vi ikke anledning til å studere de psykologiske kontraktene over tid, men måtte nøye oss med tverrsnittundersøkelse i form av en casestudie.

Casestudier er en kvalitativ undersøkelsesform hvor man henter inn mye informasjon om få enheter eller caser. I følge Yin (2013, s. 16) er en casestudie: *"an empirical inquiry that investigate a contemporary phenomenon (the "case") in depth and within its real-world context, especially when the boundaries between phenomenon and context may not be clearly evident"*. Casestudieforskning kan inneholde både frittstående og flere casestudier og kan være basert på hvilken som helst blanding av kvantitativ og kvalitativ empiri. Når du designer en casestudie er målet med forskningsmetoden å skape en logisk sekvens som forbinder de empiriske data med studiens problemstilling, og til slutt, med dens konklusjoner (Yin, 2013).

I denne studien har vi forholdt oss til et enkelt case (Forsvaret), og én undersøkelse hvor vi valgte å gjennomføre individuelle intervjuer med respondenter innenfor samme avdeling (Luftkrigsskolen). Empirien er ment å gi svar på sammensetningen av psykologiske

kontrakter innenfor den gruppen vi intervjuer og danne grunnlag for den videre diskusjonen om betydningen av dette for Forsvaret som profesjon. Enkle casestudier får ofte kritikk for lav ekstern validitet, det vil si om funnene har gyldighet utover den undersøkte gruppen i dette tilfellet (Yin, 2013). Dette er bare mulig å teste dersom man gjennomfører samme type studie på andre caser (grupper), noe vi ikke hadde anledning til å gjøre på grunn av denne studiens begrensninger hva gjelder omfang og ressurser.

Vi hadde i operasjonaliseringen av teorien kommet frem til de tidligere nevnte dimensjoner som vi anså som svært nyttige til undersøkelsen vår, og for å komme innom flesteparten av disse valgte vi å gjennomføre semi-strukturerte intervjuer ved hjelp av en intervjuguide. Det var likevel ikke slik at vi var låst til å bare snakke om det som på forhånd var tatt med i intervjuguiden, men den var til stor hjelp for å pense oss inn på alle områdene som kunne hjelpe oss med å få til en god analyse. Bruk av en slik kvalitativ metode ga åpning for at eventuelle nye, uventede perspektiver og synspunkter kunne komme fra respondentene.

Intervjuguiden

Vi vektla seks områder eller dimensjoner som ble bakgrunnen for intervjuene som skulle brukes til å belyse innholdet i de psykologiske kontraktene. Disse var (1) Forsvarets forpliktelser ovenfor den ansatte, (2) den ansattes (yrkesoffiserens) forpliktelser, (3) hvem ”tjener” mest på ansettelsesforholdet (den ansatte, organisasjonen eller samfunnet/saken), (4) hvilke typer bånd og tilknytninger finnes, (5) hvordan defineres kontraktsbrudd (av yrkesoffiseren) og (6) hvordan handler yrkesoffiseren ved opplevd kontraktsbrudd.

Disse spørsmålene er basert på et rammeverk av Thompson og Bunderson (2003) hvor de setter ulike typer psykologiske kontrakter i sammenheng. Rammeverket er presentert som Tabell 1 på side 15. For å lage en hensiktsmessig intervjuguide ble det naturlig å ta utgangspunkt i nevnte rammeverk. Hvis vi klarte å lage en intervjuguide ut fra disse hovedspørsmålene, ville det kunne være til stor hjelp i analysen av svarene. Vi hentet også inspirasjon fra studier som hadde hatt til hensikt å undersøke profesjonell identitet i Forsvaret da flere spørsmål dreide seg rundt samme tematikk (Johansen, 2007; Johansen et al., 2013; Landgraf, 2010). Med dette som utgangspunkt satte vi opp en oversikt over de områder i ansettelsesforholdet til den enkelte som kunne hjelpe oss med å identifisere de psykologiske kontraktene. Deretter laget vi spørsmål basert på disse. Vi la vekt på at formuleringene skulle være slik at vi i størst mulig grad unngikk ledende spørsmål og spørsmål som kunne føre til at

respondenten kunne komme i forsvarsposisjon. Videre passet vi på å få en myk start med bakgrunnsspørsmål, samt at vi tok de litt mer personlige og vanskelige spørsmålene senere i intervjuet.

Valg av case

Når vi skulle starte prosessen med å velge ut respondenter til intervjuene våre ble vi stilt ovenfor flere valg. Vi avgrenset oss til å snakke med ansatte, og ikke representanter for arbeidsgiverparten. Den teoretiske begrunnelsen har vi diskutert i teorikapittelet, men det finnes praktiske årsaker også. De er for det første at det finnes veldig mange ledernivåer i Forsvaret. For det andre har flere av respondentene forskjellige ledere, og er ledere for noen selv. Det hadde blitt svært mange intervjuer bare med de to første begrunnelsene. For det tredje så finnes det mange dokumenter utgitt av Forsvaret selv, blant annet Forsvarets fellesoperative doktrine (*Forsvarets fellesoperative doktrine*, 2007), som forteller noe om hvordan Forsvaret ønsker at forholdet til ansatte skal være. Derfor ble det første spørsmålet i hovedsak å finne ut hvor mange og hvem av arbeidstakerne i Forsvaret som skulle intervjues. Studien handler om ansettelsesrelasjoner og vi ville snakke med militært ansatte som har fast ansettelse i Forsvaret. Det er enten grenaderer, avdelingsbefal eller yrkesbefal. Grenaderer går normalt på treårskontrakter, mens avdelingsbefal også har en tidsbegrensning på sitt ansettelsesforhold. Yrkesoffiserer fremsto som det naturlige valget, siden de ikke har noen tidsbegrensninger. Videre er det slik at yrkesoffiserer, med noen unntak, har valgt å ta en krigsskoleutdanning, noe vi mener signaliserer at de kan se for seg en karriere i Forsvaret. Vi har begge tilknytning til Luftforsvaret og tenkte at det var fornuftig å begynne der. Det ga oss fordeler ved at vi kjenner systemet veldig godt og i tillegg flere av de ansatte. På grunn av dette kunne vi enkelt komme i kontakt med miljøene vi ønsket å studere og raskt få et forhold til dem basert på tillit. Det kan også være noen ulemper ved å gjennomføre studier på egen arbeidsplass, men dette kommer vi tilbake til litt senere når vi diskuterer studiens troverdighet. I Luftforsvaret er det ansatt omtrent 1400 yrkesoffiserer. Med tanke på at vi ønsket å kvalitativt studere psykologiske kontrakter ville vi naturlig nok bare kunne snakke med en liten brøkdel av disse.

I en kvalitativ undersøkelse blir ofte datamengdene store og så rike på detaljer og informasjon at det blir viktig å begrense seg for å kunne håndtere og analysere dataene på en fornuftig måte. Vi ønsket også å kunne ta oss god tid på hvert intervju og begrenset derfor antallet til ti

respondenter. Vi begrenset også antall spørsmål i intervjuguiden for å bevare fleksibiliteten som en kvalitativ undersøkelse gir, det gjorde det mulig å få gjennomført intervjuene på under en time og samtidig la respondentene utdype uten å måtte avbryte.

Det var viktig for oss å kunne intervju respondentene én og én, slik at vi økte sjansene for å få helt ærlige svar. I tillegg er den psykologiske kontrakten et fenomen på individuelt nivå. Vi valgte å være to intervjuere tilstede på hvert intervju. At vi var to tilstede var viktig fordi det ga muligheter til å diskutere inntrykkene vi fikk på intervjuene med hverandre og dermed få bedre kvalitet i analysefasen.

Respondentene i dette tilfellet var ikke valgt ut for å skape et representativt utvalg av alle yrkesoffiserer i Forsvaret, men i hovedsak for å representere mangfold. Derfor valgte vi å legge vekt på å finne personell med ulik bakgrunn, alder, kjønn og kompetanse i stedet for å ta for oss bestemte bransjer eller undergrupper, noe som i utgangspunktet kunne vært enklere. I denne studien anser vi yrkesoffiserer tilhørende alle bransjer eller våpengrener som relevante. Når vi skulle se på hva som kunne være den mest praktisk gjennomførbare løsningen ut i fra de kriteriene vi hadde satt til respondenter og intervjuopplegg, kom Luftkrigsskolen og personell derfra opp som et mulig alternativ. Luftkrigsskolen utdanner militært befal og gir blant annet bachelorgrad i militære studier. Etter fullført Luftkrigsskole får personellet yrkestilsetting i Luftforsvaret, og det er i så måte inngangsporten til yrkesoffiserkarrieren. De ansatte ved Luftkrigsskolen kommer fra flere forskjellige bransjer i Luftforsvaret og vi finner menn og kvinner i forskjellige aldre der. I tillegg så er det et stort antall blivende yrkesoffiserer der, som nylig har tatt valget om å bli yrkesmilitær. Luftkrigsskolen ligger i Trondheim, og siden en av oss bor i byen og har kontorplass på Luftkrigsskolen ble det enkelt å kartlegge og få tak i potensielle kandidater til intervjuene våre. Vi hadde altså god tilgang på respondenter med variert bakgrunn og alder, og benyttet oss av denne muligheten. Etter en kartlegging av de ansatte ved Luftkrigsskolen ble aktuelle kandidater spurt muntlig før de underskrev samtykkeerklæring.

Sju av respondentene var yrkestilsatte i Luftforsvaret, mens tre kom til å bli det i det de fullførte sin utdanning i løpet av 2014. Aldersspennet var på 23 til 50 år. 50 år kan synes lavt, men i Forsvaret går et betydelig antall militært ansatte av med pensjon ved nådde 57 år, og senest ved 60 år. Utdanningsnivået sivilt varierte fra fullført videregående skole til doktorgrad, og militært varierte det fra krigsskole (bachelor) til stabsskolenivå (master). Sju av respondentene hadde deltatt i internasjonale operasjoner. Totalt representerte de ti

respondentene syv forskjellige fagfelt i Luftforsvaret. Kontroll og varsling, luftvern, flygere, navigatører, teknisk, forvaltning og logistikk. Kvinneandelen var på 20 %, noe som vesentlig høyere enn snittet for Forsvaret som er 8 %.

Etiske aspekter

Når man gjennomfører studier er det viktig å gjøre etiske vurderinger. Dette gjelder spesielt i en slik kvalitativ studie som vi har gjennomført. Årsakene til dette er at både utvalget og miljøet på Luftkrigsskolen hvor respondentene jobber, er relativt lite. Vi gjorde først noen tiltak for å forsikre oss om at respondentene i størst mulig grad visste hva de eventuelt skulle delta på. Samtlige respondenter ble i forkant av intervjuene forklart hva som var hensikten med studien vår, og litt om tematikken vi ønsket å spørre rundt. Vi opplyste kort om at intervjuet ville dreie seg om ansettelsesrelasjoner innenfor rammen av psykologiske kontrakter, og at studien hadde til hensikt å ende ut i en masteroppgave fra Universitetet i Tromsø. Betydningen og definisjonen av psykologiske kontrakter ble også kort forklart. Denne informasjonen ble videre utdypet i en samtykkeerklæring, hvor vi også forklarte hvordan vi ville ivareta respondentenes anonymitet. Vi ga også muntlig og skriftlig tilbud om å få lese gjennom transkripsjonen av intervjuet den enkelte hadde avgitt. Alle lydopptak ble slettet etter transkriberingen, og ingen lagrede data inneholder navn på respondenter.

Med relativt få respondenter er vi også varsomme i forhold til om materialet som benyttes kan bidra til identifisering. Vi mener at denne forsiktigheten ikke vil begrense studien i sin helhet. Vi kan også oppleve at respondentene opplever vår tolkning av deres svar som fremmedgjørende eller provoserende når vi har satt det inn i vår kontekst. Dette kan være et problem når respondentenes erfaringer settes inn i en annen sammenheng enn den som er kjent for dem (Thagaard, 2013). Dette kan motvirkes ved at teksten skrives slik at den enkelte ikke kan kjenne seg igjen og at man unngår beskrivelser av enkeltpersoners situasjon. Det er også viktig å markere skillet mellom vårt eget perspektiv på dataene og presentasjonen av den forståelsen respondentene har av sin situasjon (Kvale & Brinkmann, 2009).

Datainnsamling

I løpet av fire dager gjennomførte vi ti kvalitative intervjuer. Intervjuene ble gjennomført på arbeidsplassen til respondentene, enten på et møterom eller på respondentens eget kontor. Det første intervjuet ble gjennomført som et pilotintervju for å prøve ut intervjuguiden.

Resterende intervjuer ble gjennomført uten at vi gjorde noen vesentlige endringer. Det ble gjort lydopptak av intervjuene, og senere ble disse transkribert i sin helhet. Dette var avklart med respondentene, og alle fikk tilbud om å lese gjennom transkriberingene i etterkant. Ved at vi gjorde lydopptak kunne vi vie hele oppmerksomheten til respondentene og intervjuene bar preg av å være uformelle samtaler med en naturlig flyt. Som Fog (1994) påpeker, tar et kvalitativt intervju utgangspunkt i nettopp samtalen, og en del av formålet er å bevege seg innenfor kulturens dagligdagse språk og uttrykksform, noe som var naturlig for oss som intervjuere siden vi er en del av den samme yrkesgruppen.

Intervjuene varte mellom 20 og 45 minutter med et gjennomsnitt på 30 minutter.

Intervjuguiden inneholdt spørsmål knyttet til valg av yrke, arbeidsinnhold, forholdet til Forsvaret som arbeidsgiver, arbeidsoppgaver og bakgrunnen til den enkelte. Selv om intervjuguiden skisserte en rekkefølge på spørsmålene, var det mulig å bytte om på rekkefølgen og å komme med tilleggsspørsmål, noe som var nødvendig ved de fleste intervjuene vi gjennomførte. På den måten hadde vi som intervjuere gode muligheter til å følge opp svarene til respondenten og rydde uklarheter av veien. Ved at vi hadde flere spørsmål som kunne berøre de samme temaer og problemstillinger, ga vi respondentene mulighet til å reflektere underveis i intervjuet for så å komme tilbake med andre vinklinger på svar som tidligere hadde blitt gitt.

Bearbeiding av intervjudata

Systematiseringen og analysen av datamaterialet fra intervjuene ble gjennomført i flere steg. Som nevnt tidligere så var vi to intervjuere til stede på alle intervjuene. Det første steget i analysen besto i at vi to diskuterte intervjuet umiddelbart etter gjennomføring, mens vi hadde alt friskt i minnet. Senere transkriberte vi alle intervjuene i sin helhet. Dette arbeidet valgte vi å gjøre selv slik at vi kunne gjenoppleve intervjusituasjonen og kanskje få nye tanker og tolkninger av teksten som ikke ble notert under selve intervjuet.

I neste steg gikk vi gjennom hvert enkelt intervju og alle svar for å se i hvilken grad utsagnene til den enkelte respondent kunne si noe om deres plassering innenfor de dimensjonene som vi hadde vektlagt i fra det analytiske rammeverket. Til dette arbeidet benyttet vi en datamatrise hvor vi satte opp de nummererte spørsmålene, og fylte inn for hver respondent om svaret som ble gitt på dette spørsmålet indikerte en transaksjonell, relasjonell eller ideologisk kontrakt, og eventuelt på hvilket punkt i den tabellen vi benyttet det var

samsvar. For eksempel kom det frem at respondent #2 sitt svar på spørsmål 5b, der han sier at han synes det sosiale rundt jobben er viktig, kunne passe inn i en relasjonell psykologisk kontrakt, og ble gitt kode R(1). For samtlige spørsmål der det var mulig å finne en sammenheng med teorigrunnlaget vårt ble det lagt inn en slik kode. Se figur 4 der eksempelet over er illustrert.

R#	5b
1	
2	R1
3	

Figur 4 – Utdrag fra analysematrise

Denne delen av analysen ga på nytt et helhetsinntrykk som vi da kunne sammenlikne med det vi hadde notert oss fra det første steget. Etter å ha gjort hver vår analyse snakket vi sammen igjen og sjekket om det vi hadde kommet frem til var samstemt. Det viste seg at vi var enige i hovedtrekkene ved den enkelte respondent og spørsmålet om hvilken psykologisk kontrakt vi opplevde at de hadde. Dette ble da grunnlaget for det vi presenterer i analysekapittelet.

Den videre analysen der vi forsøker å speile de psykologiske kontraktene mot profesjonell identitet, ble gjort på liknende måte. Vi samlet dataene fra de respondentene som hadde lik kategori av psykologisk kontrakt, og lette etter mønstre som passet inn i kategoriene av profesjonell identitet basert på de antakelsene vi hadde på forhånd.

Datakvalitet og relevans

I denne delen vil vi diskutere begrensninger og svakheter ved den valgte fremgangsmåten. Når en skal drøfte datakvalitet og studiens relevans er det ofte begreper som reliabilitet, validitet og generaliserbarhet som blir benyttet. Disse begrepene er sterkt knyttet til kvantitative undersøkelsesformer og betydningen av dem er nødvendigvis ikke direkte relevant for styrker og svakheter i en kvalitativ studie. Begreper som har blitt benyttet i forbindelse med kvalitative studier er troverdighet når en snakker om reliabilitet og validitet, og overførbarhet i forbindelse med generaliserbarhet (Thagaard, 2013).

Overførbarhet

Det finnes tre former for generalisering. Den ene er *naturalistisk generalisering*, som er hverdagens spontane generalisering. Den andre er *statistisk generalisering* som er formell og eksplisitt. Det vi snakker om her er typiske spørsmål om tilfeldige utvalg eller ikke tilfeldige

utvalg. Den tredje er *analytisk generalisering* som handler om å få bekreftet eller avkreftet teori. Det er en begrunnet vurdering av i hvilken grad funn fra en studie kan si noe om hva som kan komme til å skje i en annen situasjon (Kvale & Brinkmann, 2009). Som tidligere nevnt kan begrepet overførbarhet med fordel brukes om generalisering i sammenheng med kvalitative studier. Begrepet overførbarhet er i slik sammenheng knyttet til det som kan kalles ekstern validitet, altså at den forståelsen som utvikles innenfor en studie også kan være gyldig i andre sammenhenger (Thagaard, 2013). Denne betydningen finner vi igjen som *analytisk generalisering* i nevnte teori.

Denne studien baserer seg på kvalitative data og måten vi har tolket dette materialet på. Teorien som ble brukt til å utforme forskningsdesignet til casestudien, empirisk forsterket av funnene våre, er det som lager grunnlaget for generaliseringen i denne typen kvalitativ studie. (Yin, 2013). Det er altså en analytisk generalisering som er aktuell for denne studien. Målet med casestudier er ofte ikke å kunne generalisere opp mot en predefinert populasjon, men å skape innsikt i hvordan et fenomen opptrer i en spesiell sammenheng. Våre tolkninger er basert på eksisterende teori om psykologiske kontrakter og de mønstre vi har sett i dataene vi har innhentet og hensikten med studien er å bidra til forskningen om fenomenet psykologiske kontrakter. Sammensetningen av psykologiske kontrakter kan på grunn av det lille utvalget vårt, og som forventet, ikke generaliseres til hele Forsvaret, men betydningen av denne sammensetningen sett opp mot teorigrunnlaget kan generaliseres til andre situasjoner, både i og utenfor Forsvaret.

Psykologiske kontrakter kan være vanskelige å belyse, blant annet fordi de er stadig i endring, og det er vanskelig å forstå hvilke ulike forhold som griper inn i hverandre når de psykologiske kontraktene utformes eller endres. Vi mener at vi har fått et riktig bilde av de psykologiske kontraktene for våre respondenter på det gitte tidspunkt. Dette begrunnes blant annet med at vi opplevde kontraktene som ganske ensidige, altså at det kom ganske tydelig frem hvilken type kontrakt det var snakk om. Det var noen unntak, men vi følte oss sikre siden vi kom frem til samme konklusjon i våre uavhengige analyser. Betydningen av våre funn, altså sammensetningen av kontrakter og hvordan disse teoretisk lar seg speile med profesjonell identitet, og videre eventuelle konsekvenser har vi forsøkt å redegjøre for, og i så måte så mener vi at studien kan ha en betydning ut over akkurat denne casen.

Troverdighet

Reliabilitet handler om studiens pålitelighet mens *validitet* handler om gyldigheten av de tolkningene studien fører til. Begge disse begrepene er sentrale for den kvalitative studiens troverdighet (Thagaard, 2013). Vi vil komme nærmere inn på begrepene i den påfølgende drøftingen av vår studies troverdighet.

Som tidligere nevnt er disse begrepene tradisjonelt brukt i forbindelse med kvantitativ forskning. Reliabilitet knytter seg i sammenheng med slik forskning til om en forsker som anvender de samme metodene, vil få samme resultat som den opprinnelige forskeren, altså med referanse til repliserbarhet. Repliserbarhet forutsetter nøytralitet i relasjonene mellom forsker og de som studeres og at resultater ses som uavhengige av denne relasjonen. Denne uavhengige og nøytrale relasjonen til de som studeres er ikke mulig å oppnå i studier der mennesker forholder seg til hverandre (Holstein & Gubrium, 2004). Reliabilitet kan også deles i *intern* og *ekstern* reliabilitet. Seale (1999) har gjort en slik deling hvor den interne reliabilitet i korte trekk går ut på at en må være konkret og spesifikk i rapporteringen av fremgangsmåtene sine ved innsamlingen og analysen av datamaterialet, mens den eksterne reliabiliteten har sammenheng med repliserbarhet, hvilket er vanskelig å oppnå i kvalitative studier. Derfor må en i en kvalitativ studie argumentere for reliabiliteten ved å redegjøre for utviklingen av datamaterialet i forskningsprosessen. Det er altså kvaliteten på forskningen som skal si noe om verdien av studiens resultater (Thagaard, 2013).

Det er altså viktig å vise at studien er gjennomført på en tillitsvekkende måte. Vi har gjort flere konkrete valg som vi mener kan underbygge dette. Blant annet har vi et klart skille mellom hva som er innhentet informasjon og hva som er våre tolkninger av denne. Vi har også underbygget våre argumenter i studien med sitater der dette har vært naturlig.

Det er viktig at forskjellen mellom innsamlet data og tolkninger også kommer frem for eventuelle respondenter som leser studien slik at de skjønner at det er våre fortolkninger som gjør at dataene blir lagt frem på denne måten. Dette kan unngå at noen blir provosert slik vi har gått inn på tidligere når vi snakket om etiske aspekter.

Selve intervjusituasjonen opplevde vi som positiv og trygg for respondentene, og vi hadde en god tone med samtlige. Vi fikk ikke noen følelse av at lydopptakeren påvirket svarene til noen, og alle ga inntrykk av at de svarte ærlig på spørsmålene våre.

Samtlige respondenter hadde fra før av en relasjon på yrkesmessig nivå til minst én av oss som gjennomførte intervjuet. Det være seg tidligere klassekamerater fra skolegang i Forsvaret, jobb i samme avdeling i Forsvaret på ett eller annet tidspunkt, eller at man har blitt kjent på andre arenaer knyttet til arbeidsplassen. Det finnes både fordeler og ulemper ved å ha slike relasjoner til respondentene. En av fordelene er at praten går lett, man er ikke spesielt beskjeden ovenfor hverandre og det er en god tone i intervjusituasjonen som vi har nevnt tidligere. I tillegg så vet respondentene at vi som intervjuer dem kjenner deres arbeidssituasjon i stor grad, og lett kan forstå og relatere oss til det de forklarer. Dette kan gi en trygghet for dem, da de vet at sjansen for å bli misforstått er mindre. På den andre siden så kan det at respondenten har en yrkesmessig relasjon til intervjueren gjøre at de legger bånd på seg i forhold til at det de sier kan få konsekvenser for arbeidsforholdet. I dette tilfellet hadde ingen av oss noen *direkte* yrkesmessig relasjon til respondentene annet enn at vi var ansatte i samme Forsvarsgren, og at en av oss hadde kontorplass på samme sted som dem. Vi intervjuet offiserer av både lavere og høyere militær rang enn hva vi selv har, uten at vi merket noen forskjell i opptreden hos den enkelte. Som intervjuere valgte vi å ikke bære uniform for å motvirke en eventuell effekt dette kunne ha hatt. I tillegg hadde vi garantert for deres anonymitet og angitt formål for intervjuet gjennom samtykkeerklæringen. Vi mener at respondentene basert på dette kunne føle seg trygge på at de kunne være åpne i sine svar, selv om spørsmålene dreide seg om ansettelsesrelasjoner, og at det er en teoretisk mulighet for at vi kan komme til å jobbe i samme avdeling i fremtiden.

Reliabilitet handler også om å unngå å stille ledende spørsmål. Dette forsøkte vi å håndtere ved å unngå ledende spørsmål i intervjuguiden. Der vi spontant stilte oppfølgingsspørsmål underveis i intervjuene ble det vanskeligere og forsikre seg mot dette, men vi ble flinkere til å komme med de rette formuleringene etter hvert som vi intervjuet. Formålet med slike oppfølgingsspørsmål var i all hovedsak å få bekreftet et spor som respondenten allerede var inne på, så det var uansett i svært begrenset grad at vi som intervjuere påvirket retningen på svarene.

I Thagaard (2013) er det poengtert at reliabiliteten kan styrkes ved at flere forskere deltar i prosjektet. I vår studie forsøkte vi å utnytte fordelen ved å være to i så stor grad som mulig. Underveis i prosjektet kunne vi hele tiden diskutere saker før vi tok beslutninger og dette bidro til at vi fikk frem synspunkter som kanskje kunne vært oversett ellers. Et annet eksempel er at vi analyserte intervjuene uavhengig av hverandre slik at vi kunne sjekke at vi

kom frem til samme tolkningen av dataene, noe vi i all hovedsak gjorde. Dette har nok også mye å gjøre med at vi hadde samme analytiske rammeverk fra teorien og at vi begge brukte ordrette transkriberinger fra intervjuene.

Validiteten er som nevnt knyttet til tolkning av data. Når vi snakker om validitet her mener vi den *interne* validiteten som knytter seg til vurderinger og fortolkninger som omfatter denne studien. *Ekstern* validitet har vi tidligere omtalt i forbindelse med overførbarheten til studien.

Ofte når det er spørsmål om validitet spørres det om i hvilken grad forskeren har grunnlag for å sette seg inn i respondentenes situasjon og forstå deres kontekst. Thagaard (2013) argumenterer for at når forskeren i utgangspunktet er innenfor miljøet det forskes på, får han et særlig godt grunnlag for forståelsen av de fenomenene som studeres. Erfaringene forskeren har fra miljøet kan gi gjenkjennelse og danne grunnlag for den forståelsen han etter hvert kommer frem til. En ulempe med en slik tilknytning kan være at forskeren overser nyanser som ikke er i samsvar med egne erfaringer. På det nivå at vi er yrkesoffiserer i samme forsvarsgren, kan vi si at vi som forskere var innenfor miljøet. Snakker vi om et lavere nivå, altså miljøet ved selve avdelingen vi brukte som case, så var vi ikke en del av det. Vi mener at likhetstrekkene internt i Luftforsvaret likevel er så store, og spørsmålene så lite avdelingsspesifikke, at vi hadde et meget godt grunnlag for å sette oss inn i respondentenes situasjon og slik forstå og tolke svarene riktig ut fra respondentenes ståsted.

Vi mener at funn av forskjellige psykologiske kontrakter blant respondentene også bygger opp om validiteten til studien. Dersom analysen hadde pekt i retning av at respondentene hadde hatt en lik psykologisk kontrakt, ville det vært vanskeligere å vite i hvilken grad analysen hadde påvirket resultatet negativt. Vi hadde også da måttet stille spørsmål om vi hadde fått data som var dekkende i forhold til det vi skulle undersøke. I vårt tilfelle fikk vi inn data som dekket hele spekteret i vårt analytiske rammeverk, noe som kunne tyde på at vi stilte gode og riktige spørsmål.

4 Analyse

I dette kapittelet følger en todelt analyse hvor den første delen har til hensikt å diskutere de empiriske dataene opp mot kategorier av psykologiske kontrakter, mens den andre delen ser på i hvilken grad de psykologiske kontraktene lar seg speile mot profesjonell identitet i Forsvaret.

Analyse av psykologiske kontrakter

Denne delen av analysen tar for seg en presentasjon og en diskusjon av dataene som er samlet inn i relasjon til psykologiske kontrakter. Presentasjonen tar utgangspunkt i våre tolkninger av dataene opp mot teorigrunnlaget for studien som vi har redegjort for i teorikapittelet. Dataene blir kun presentert som en temasentrert analyse rundt våre forventninger til funn, selv om det er gjort personsentrerte tilnærminger i forbindelse med kartleggingen av den enkeltes psykologiske kontrakt. Dette er av hensyn til anonymiteten til respondentene. Av samme årsak vil ikke sitater bli gitt noen form for identifikasjon. Der hvor det er listet flere sitater etter hverandre gjenspeiler dette ulike respondenters utsagn. Noen gjengivelser vil også være nedkortet ved at vi har fjernet talespråk med gjentakelser, sidespor, pauser og pauseord. Der det ikke har noen betydning for budskapet er også dialektord og ordplasseringer som er typiske for enkelte dialekter endret. Alle psykologiske kontrakter er subjektive og unike, men basert på kjennetegnene for de forskjellige kontraktstypene har vi kategorisert disse, og vi vil presentere dette senere i kapittelet. Først vil vi redegjøre for innslaget av de forskjellige kontraktstypene strukturert etter dimensjonene i det som er vårt teorigrunnlag for intervjuguiden og senere analysen. Det er viktig å påpeke at mange av spørsmålene vi har stilt gir svar innenfor flere enn én dimensjon i rammeverket. I analysen har vi likevel bare omtalt de fleste spørsmålene en gang. Etter gjennomgangen som er beskrevet over ser vi på hva dette betyr for de forventningene vi skisserte i forkant av datainnsamlingen.

Siden selve prosessen med bearbeiding og strukturering av intervjudataene er beskrevet i metodekapittelet, vil vi her kun vise hvordan dataene er tolket med bakgrunn i det teoretiske rammeverket vi valgte å benytte.

Analyse i flere dimensjoner

Som nevnt i teori- og metodekapittelet så ble følgende dimensjoner i det teoretiske rammeverket vektlagt når vi utarbeidet intervjuguiden, og når vi nå skal analysere dataene: (1)

Forsvarets forpliktelser ovenfor den ansatte, (2) den ansattes (yrkesoffiserens) forpliktelser, (3) hvem ”tjener” mest på ansettelsesforholdet (den ansatte, organisasjonen eller samfunnet/saken), (4) hvilke typer bånd og tilknytninger finnes, (5) hvordan defineres kontraktsbrudd (av yrkesoffiseren) og (6) hvordan handler yrkesoffiseren ved opplevd kontraktsbrudd.

Rammeverket av Thompson og Bunderson (2003) har også en dimensjon som vi har oversatt til *Menneskelig natur*. Vi laget ikke spørsmål direkte knyttet til denne dimensjonen, men fikk likevel noen utsagn som kunne si noe om respondentens plassering i forhold til dette. En egoistisk eller instrumental fremtreden vil kunne knyttes til en transaksjonell kontrakt. På samme måte vil en kollektivistisk fremtreden kunne knyttes til relasjonell kontrakt og en prinsipiell eller engasjert fremtreden vil kunne knyttes til en ideologisk kontrakt. I analysedelen vil vi bruke denne dimensjonen til å illustrere betydningen av å se helheten. Dimensjonen som handler om bånd og tilknytninger har svært like kriterier med den første dimensjonen som omhandler Forsvarets forpliktelser ovenfor den ansatte. Derfor er det ikke knyttet en egen analysedel til denne. Den blir også i likhet med dimensjonen som går på menneskelig natur en del av helhetsvurderingen. Hele rammeverket er presentert som Tabell 1 på side 15.

Forsvarets forpliktelser ovenfor den ansatte

Når vi gjennom vår avgrensning har valgt å kun intervju arbeidstakerne, og ikke representanter for arbeidsgiver, må vi basere oss på hva den enkelte mener arbeidsgiver skal gi ham eller henne for å skille de forskjellige kontraktstypene innenfor denne dimensjonen. Vi har selvfølgelig også anledning til å spørre hva den enkelte får. Motivasjon for ansettelsesforholdet og karriereplaner var temaer som ga blant annet svar på dette området. Videre spurte vi om viktigheten av jobbsikkerhet for den enkelte. I tillegg spurte vi om opplegg for tilbakemeldinger og sosiale tiltak på arbeidsplassen.

Motivasjon og karriereplaner

Hvis vi ser på helheten blant respondentene var det ikke mulig å lese ut noen entydig transaksjonell, relasjonell eller ideologisk retning på svarene vi fikk rundt motivasjonsfaktorer for ansettelsen. Det var heller ikke noe mål at det skulle være slik, da vi ventet en viss variasjon i kontraktstyper blant offiserene. Vi opplevde en ganske jevn fordeling mellom de

som var mest opptatt av det å ha en ansettelse med et trygt arbeidsmiljø med gode rettigheter og grei lønn, og de som mente det var viktigst med karrieremuligheter og personlig utvikling.

”Mulighetene som ligger der er jo fortsatt en motivasjonsfaktor, men i dag så er det i større grad totalpakken som motiverer, med de rettighetene man har som statsansatt. Tryggheten som Forsvaret som arbeidsgiver kan tilby er en større motivasjonsfaktor i dag enn når jeg startet.”

”Det var rett og slett fordi jeg fant meg veldig godt til rette i det som kan kalles Forsvaret som system, altså, hvordan ting blir gjort, hvilke muligheter man har, kompetanseheving og muligheter fremover med varierte stillinger. Du er ikke låst uansett hva man velger.”

Vi identifiserte ingen eksplisitte uttalelser der viktigheten av at Forsvaret viser et troverdig engasjement mot et samfunnsnyttig formål kom frem.

Tilbakemeldinger

Spørsmålene våre om tilbakemeldinger dreide seg både om det den enkelte fikk av tilbakemeldinger og om hva det betydde for dem. På denne måten kunne vi få et innslag av arbeidsgiverperspektiv også. Det samme gjaldt spørsmålene om sosiale tiltak på arbeidsplassen.

Gjennom lederutdanningene i Forsvaret, og i noen grad ute ved de forskjellige avdelinger, fokuseres det på å gi og få tilbakemeldinger. Siden Luftkrigsskolen er en utdanningsavdeling forventet vi at dette var fokus blant både ansatte og kadetter. Studiehåndbøkene til Luftkrigsskolen viser et eksempel på hvordan tilbakemeldinger vektlegges i en utdanningssituasjon.

”Kadettenes personlighet og karakterstyrke formes gjennom bevisstgjøring av teori og praksis. Lederskapsavdelingen har spesielt ansvar for dette, men skolens øvrige avdelinger spiller også en viktig rolle ved å bygge opp under skolens overordnede filosofi ved å gi direkte og rettmessige tilbakemeldinger til den enkelte kadett.”

(Luftkrigsskolen, 2003, s. 17)

Lignende tekst finner vi også i gjeldende studiehåndbok (Luftkrigsskolen, 2012, s. 8)

Derfor kom det ikke som noen overraskelse at samtlige av respondentene svarte at de fikk tilbakemeldinger på arbeidet sitt i noen grad. Samtlige respondenter mente også det var viktig

å få tilbakemeldinger, men det ble også presisert at det måtte ikke bare være for tilbakemeldingens skyld.

”De er viktige i forhold til å holde min egen motivasjon oppe. Men jeg har en grunnтро på at det jeg gjør, og det avdelingen gjør er viktig. I så måte er det ikke 100 %, men det betyr en del, men ikke ene og alene.”

”Det er vel likt som hos de fleste andre mennesker at anerkjennelse setter jeg pris på, og det er en driver i seg selv. I hvert fall hvis jeg oppfatter den som spontan og ekte. Hvis det er pålagt tilbakemelding, så treffer det ikke like bra.”

”Jeg synes det er viktig for det handler om å bli sett og hørt, som er et grunnleggende behov man har”

Sosialisering i jobbsammenheng

Har man en relasjonell kontrakt deltar en gjerne i sosiale sammenhenger siden man identifiserer seg med Forsvaret og har fokus på seg selv og Forsvaret som organisasjon i relasjonen til Forsvaret som arbeidsgiver. Hos respondenter der vi fant overvekt av relasjonelle innslag på andre områder fikk vi også et klart bilde på at det sosiale rundt jobben var viktig for dem.

”Ja. Ikke at det nødvendigvis skal være noe utenfor jobben. Det er jeg ikke avhengig av, men det er veldig viktig at det er en god og romslig tone på avdelingene. At du gleder deg til å komme på jobb og at du gleder deg til å sette deg med en kaffe og lunsj med kolleger. Det er viktig.”

”Ja, jeg vil si at sosiale relasjoner er viktig.”

Respondenter som ikke hadde like tydelige relasjonelle innslag på andre områder var også litt mindre opptatt av det sosiale rundt jobben sin.

”Nei. Jeg er en sånn person som greier seg veldig fint på egen hånd. Det er ikke livsviktig for meg i det hele tatt, men jeg synes det er ok at tilbudet er der, og så at man frivillig kan benytte seg av det. Men jeg har et ganske adskilt sivil liv og jobbliv.”

”Ja, det synes jeg er viktig, men det har blitt en endring for meg. Jeg syntes slike ting var viktigere før når jeg ikke hadde unger. Nå er det et litt annet perspektiv på det. Nå er familien mer viktig. Nå har jeg ikke det store behovet jeg hadde tidligere.”

Jobbsikkerhet

I forbindelse med jobbsikkerhet ble det også stilt noen spørsmål. Enkelte valgte å svare i relasjon til sikkerhet rundt hva arbeidsoppgavene dreide seg om, men det er omtalt under dimensjonen som handler om den ansattes forpliktelser. Når vi fikk svarene som omhandlet det å faktisk ha en jobb var det forskjellige meninger. Et av spørsmålene var ”Hvor viktig er forutsigbarhet i jobb for deg?”

”Ingenting. Null viktighet. Jeg føler meg trygg på meg selv og at det er mange muligheter, så jeg vil heller gripe dem.”

”På noen områder så er det ganske viktig. Som at jeg vet at jeg har en jobb å gå til, og at det er ordnede forhold rundt jobben både innholdsmessig og økonomisk.

”Det synes jeg er viktig. Ikke det at jeg trenger å vite hva jeg skal gjøre til jeg blir pensjonist, men at jeg vet at jeg har en jobb å gå til og at man kan manøvrere innenfor det er utrolig viktig for meg.”

Når vi oppsummerer og setter de svarene vi har fått opp mot teorigrunnlaget fra Thompson og Bunderson (2003), finner vi en deling mellom transaksjonelle og relasjonelle ”utsagn” innenfor denne dimensjonen blant våre respondenter. Når vi ser på det som arbeidsgiver bidrar med i forhold til tilbakemeldinger og opplegg for sosial relasjonsbygging, oppfatter vi et ønske om å legge til rette for en relasjonell kontraktstype.

Yrkesoffiserens forpliktelser

Til dimensjonen som omhandler den ansattes forpliktelser kunne vi også hente inn data fra flere temaer. Vi spurte blant annet om stillingsbeskrivelsen, arbeidsoppgaver utenfor denne og om det å bidra i internasjonale operasjoner. I tillegg benyttet vi noen av uttalelsene som ble gitt i forbindelse med spørsmål om jobbsikkerhet og vi stilte konkrete spørsmål som kunne avdekke ideologiske trekk. Disse dreide seg om tilhørighet og bidrag til organisasjonen og den sak eller de verdier organisasjonen står for.

Stillingsbeskrivelsen

Flesteparten av offiserene var klare på at de ville foretrukket å ha generelle ansvarsområder i stillingsbeskrivelsen sin i stedet for klart definerte oppgaver, selv om sistnevnte av og til kunne være behagelig.

”Jeg ville foretrekke ansvarsområder, helt klart.”

”Ansvarsområder. Jeg liker å bestemme min egen hverdag.”

”Jeg vil ha ansvarsområder, for jeg er litt sånn anarkistisk anlagt.”

De som hadde sett sin stillingsbeskrivelse kunne også fortelle at den var ganske generell, eller at den ikke betydde så mye for utførelsen av jobben. At den ikke hadde så stor betydning for alle bekreftes jo også av at noen av respondentene ikke hadde sett behovet for å se sin stillingsbeskrivelse engang. Generelle ansvarsområder peker til en relasjonell kontraktstype (Thompson & Bunderson, 2003).

Det var noen som valgte å si at de foretrakk klart definerte oppgaver, men de fremsto ikke som like tydelige som den andre gruppen.

”Jeg liker nok bedre klart definerte oppgaver, og i hvert fall i starten. Jeg ser for meg at når du blir vant til jobben så er det enklere å skifte til at man heller peker til ansvarsområder.”

”Det hadde jo vært veldig behagelig med å ha klart definerte oppgaver, men jeg ser ikke for meg at det ville fungert fordi ting endrer seg veldig. Men hvis jeg hadde hatt muligheten til det så ville jeg satt pris på det.”

Spørsmålene om jobbsikkerhet som er omtalt tidligere bekreftet også det vi kunne lese ut av svarene vi fikk på spørsmålene om stillingsbeskrivelsene siden flere av respondentene svarte på dette spørsmålet som om det var knyttet til hvilke arbeidsoppgaver som skulle utføres, dette så vi spesielt hos de som trivdes best med ansvarsområder.

”Forutsigbarhet på dag er ikke så viktig, ei heller uke. Men hvilke som er mine primæroppdrag, at det er forutsigbart, det er viktig.”

”Når det gjelder arbeidsoppgaver, så er jeg ikke så opptatt av at det er forutsigbarhet i disse. Blir det endringer på det, så skaper det variasjon som kan være motiverende.”

Ekstraoppgaver

Offiserene var også for det meste åpne for å ta på seg ekstraoppgaver som i utgangspunktet ikke var en del av jobben, men noen hadde enkelte forbehold. Disse forbeholdene dreide seg om nytteverdien for den enkelte og arbeidsplassen.

”Hvis jeg ser at det er overkommelig i tid, så er det helt ok. Gitt at den er interessant. Og da henger det nok sammen, for er den interessant nok så klarer jeg å skape tid.”

”Hvis jeg opplever det som viktig så er det helt uproblematisk.”

”Hvis de kommer med et positivt engasjement så er jeg veldig glad for det.”

I en transaksjonell kontrakt forventes ikke slike funn som over, der vil man forholde seg til konkrete oppgaver og ikke noe mer, med mindre det gir noen personlige fordeler. I sitatet under hvor vi spør om det å ta på seg ekstraoppgaver kan vi se at respondenten fremstår som mer villig hvis en kanskje får noe igjen (i form av penger), fordi prioriteringene ikke går i favør arbeidsgiver. Dette trenger ikke å bety en transaksjonell kontrakt, men det skiller seg ut i forhold til flere av de andre offiserene som oppleves som mer positiv til dette.

”Jeg har jo et liv på utsiden av porten også, der jeg skal ta vare på familien, så hvis det går på bekostning av dem, da skal det være veldig godt betalt kanskje og varsel i god tid så man har mulighet til å selge dette inn.”

Bidrag til internasjonale operasjoner

Vi fant en enighet blant de aller fleste offiserene om at det å bidra til internasjonale operasjoner måtte forventes av en som hadde valgt dette yrket, men at det kanskje burde være rom for å tilpasse tidsrommet når dette skulle skje til den enkeltes livssituasjon.

”Det skal ikke være valgfritt, men det må være en fleksibilitet fra begge sin side, både arbeidsgiver og arbeidstaker.”

”Det bør nok være en del av beordringsregimet, det å kunne sendes ut mot sin vilje så fremt det ikke er noen frivillige, men en del av de rettighetene man hadde før bør kanskje tilbakeføres for at det her skal være rettferdig.”

”Jeg synes det bør være pålagt. ... hvis du er negativ i utgangspunktet så tror jeg ikke du har noe i Forsvaret å gjøre.”

De ovennevnte punktene er for det meste i tråd med teorien om relasjonelle kontrakter hvor man som ansatt søker å oppfylle generelle rolleforpliktelser, har et engasjement til, og ønsker å bidra ved arbeidsplassen sin.

Identifisering og bidrag til Forsvarets sak og verdier

Vi stilte egne spørsmål som kun var ment for å underbygge en eventuell ideologisk kontrakt. Spørsmålene hadde til hensikt å finne ut om respondenten kunne identifisere seg med Forsvarets sak og verdier, hvor viktig det var for den enkelte at dette var i henhold til egne verdier, og videre i hvilken grad han eller hun bidro i det offentlige rom til å fremme Forsvarets sak eller verdier. Det vi fant her var at respondenter med innslag av ideologi i uttalelser på andre spørsmål, også på disse spørsmålene hadde ideologiske tendenser.

”Ja, jeg kan identifisere meg med verdiene. ... offisersverdiene særlig, de kan jeg stå for. Det er liksom blitt idealet man strekker seg etter i det daglige”

”Veldig viktig. Det er helt fundamentalt for at jeg skal ha engasjementet og jobbe i Forsvaret, fordi jeg kunne hatt bedre lønn og rammebetingelser i det sivile, men jeg gjør det fordi jeg tror på tingene. Og da blir jeg med på de tingene jeg tror på og unnlater å være med på de andre tingene.”

Det var også respondenter uten andre tegn på en ideologisk kontrakt som kunne si at de identifiserte seg med Forsvarets sak og verdier og fremmet disse på sine måter. I disse tilfellene var det i stort snakk om verdiene som Forsvaret selv ønsker at sine offiserer skal identifisere seg med, som beskrives med ordene respekt, ansvar og mot (*Forsvarets fellesoperative doktrine*, 2007). Vi vurderte ikke det til å være en type verdi eller sak som var avgjørende for ansettelsesforholdet for noen av de som tok opp dette.

Spørsmålene var helt klart verdifulle og svarene vi fikk bidro til å forsterke det inntrykket man ellers fikk av intervjuet. Vi identifiserte svar som tydet på en ideologisk kontrakt hos noen av respondentene, mens flesteparten kunne mer eller mindre utelukkes med tanke på en ideologisk kontrakt på bakgrunn av disse spørsmålene.

Hvem tjener mest på ansettelsesforholdet

Når vi danner oss et bilde over hvem som tjener mest på ansettelsesforholdet måtte vi også dra veksler på flere av de spørsmålene som er tatt frem i de dimensjonene vi har diskutert

tidligere. Vi kommer ikke til å gjenta de samme sitatene, men heller ha fokus på uttalelser som ikke er omtalt tidligere når vi kommer inn på de samme temaene.

Motivasjon for å bli yrkesoffiser

Det var veldig lett å identifisere og tolke utsagn hvor det kunne komme frem hvem man jobber for. Er det for en selv, for fellesskapet i organisasjonen eller for samfunnet. De aller fleste kom i mer eller mindre grad innenfor førstnevnte kategori, altså at man jobber for seg selv, som normalt er fremtredende i en transaksjonell kontrakt, men også i en relasjonell kontrakt. Forskjellen er at i en relasjonell kontrakt er det ikke bare en selv, men også fellesskapet i organisasjonen som tjener på ansettelsesforholdet. På grunn av dette så blir det vanskelig å skille mellom transaksjonelle og relasjonelle kjennetegn akkurat i denne dimensjonen så lenge det ikke er uttrykt eksplisitt at det er bare en selv en jobber for slik vi kan se av sitatene under der vi spurte om hva som motiverte til valget om å bli yrkesoffiser.

”Jeg tok krigsskoleutdanning fordi det ville gi meg en bedre plattform i fremtiden. Jeg syntes det var lurt å søke krigsskolen for å komme meg høyere opp og fordi det er en sivil bachelor, så du har større muligheter i tilfelle du vil ut av Forsvaret.”

”Det var for å få stabilitet i livet og en stabil arbeidsplass. Det handler om trygghet i yrkesvalg, samtidig som jeg trivdes med det jeg drev på med. Det ga meg en garanti for å være i Forsvaret så lenge jeg ønsket.”

Vi opplever også at det er vanskelig å benytte uttalelser om hvem som tjener på ansettelsesforholdet til å skille ut eventuelle ideologiske kontrakter fra transaksjonelle eller relasjonelle fordi motivasjonen til hvorfor offiserene jobber i Forsvaret og gjør det de gjør ofte ikke er rendyrket, men kan ha en ideologisk del i seg, samtidig som en relasjonell.

”Når jeg dro ut i internasjonale operasjoner så gjorde jeg jo det frivillig. Jeg ønsket å gjøre det, og det var en todelt motivasjon bak det. Det ene delen var å få erfaringen og den biten der, og den andre delen dreide seg om å fysisk bidra og ta min turn for å trygge verdenssamfunnet, som en bitteliten brikke i et kjempestort spill.”

”Dette her med at vi forplikter oss i utlandet synes jeg er både viktig og riktig. Det har mye å si, men det at vi bidrar internasjonalt er nok ikke hovedgrunnen til at jeg valgte Forsvaret, men en del av grunnen ligger selvfølgelig i de oppgavene vi har påtatt oss.”

Når ideologien ikke blir det viktigste, blir det også vanskelig å argumentere for en ideologisk kontrakt. I begge sitatene over kan vi finne ideologiske motiver i form av at man jobber for noe utover seg selv og organisasjonen sin. Det er også presisert av begge respondentene at det som vi kan kalle den ideologiske motivasjonen bare er en del av årsaken, og derfor må vi se på helheten i hvert enkelt intervju før vi kan konkludere.

En annen respondent er mer klar på at det ikke er han selv som er viktigst, siden han er villig til å gi jobben sin til noen andre dersom han mener at Forsvaret er bedre tjent med det.

”Før i tiden ville jeg antakeligvis ha brydd meg litt mindre om hva andre syntes om jobben min, men nå tenker jeg at hvis jeg ikke er riktig mann i riktig stilling så kanskje det er best, også for Forsvaret faktisk, at jeg finner noe annet å gjøre.”

”I dag er jeg mer opptatt av at jeg er en del av det store bildet. Da tenker jeg, når jeg gjør en jobb, så er jeg en del av noe større. ... Jeg gjør det for at jobben min har en mening.”

Det fremkommer som utvilsomt at motivene hos respondenten med utsagnene over ikke er transaksjonelle, men som tidligere presisert er det en helhetsvurdering som skal til for å få plassert vedkommende i riktig enten med en relasjonell eller en ideologisk kontrakt.

Definisjon av kontraktsbrudd

Hvordan den enkelte definerer et kontraktsbrudd kan også antyde hvilken type psykologisk kontrakt man har. I en transaksjonell kontrakt er et brudd svart-hvitt, det vil si at en har klare formeninger om hva som er et brudd og en vil vurdere å slutte ved et kontraktsbrudd. I en relasjonell kontrakt vil det være diskuterbart hva som regnes som et brudd og hvilke konsekvenser det skal få. I en ideologisk kontrakt har man heller ingen klare formeninger på forhånd om hva som er brudd på kontrakten, med unntak at det som går på tvers av egne verdier og oppfatninger av Forsvaret som organisasjon bør gjøre. For å kartlegge dette stilte vi direkte spørsmål i intervjuet som omhandlet eventuelle brudd i forhold til forpliktelser eller lovnader.

Noen få av respondentene mente at de hadde opplevd en form for kontraktsbrudd.

”Ja, jeg har helt konkrete eksempler på det som gjorde at jeg sluttet en gang.”

Når bruddet fremstår som så svart-hvitt og i tillegg medfører at den ansatte slutter i jobben er det en veldig klar indikasjon på en transaksjonell kontrakt og slike svar er enkle å plassere i motsetning til mange av de andre utsagnene.

Det som var gjennomgående for de fleste var at det syntes vanskelig å definere hva som var et brudd, slik at svarene på spørsmålet om de hadde opplevd brudd ikke ble veldig konsise. Det kan selvfølgelig også være fordi det er et spørsmål som krever en viss grad av refleksjon, og spesielt dersom det ikke oppleves som svart-hvitt hva som er et brudd.

”Jeg har stort sett vært veldig fornøyd. Det er et eksempel jeg har hvor jeg føler at jeg ble dårlig behandlet i forhold til muligheter. Jeg hadde søkt stilling og ble selektert bort ved en feiltakelse i seleksjonsprosessen. Da gikk jeg glipp av noe som jeg kunne tenkt meg. Da følte jeg meg dårlig behandlet.”

Handling ved kontraktsbrudd

I forlengelsen av det som gikk på å definere et brudd på den psykologiske kontrakten og hvorvidt det hadde skjedd brudd på denne, spurte vi om hvilke konsekvenser et slikt hadde fått, eventuelt ville fått dersom det ikke hadde vært noe brudd. Akkurat dette med brudd står veldig sentralt i de ideologiske kontraktene, og vi forventet at vi her kunne få svar som bidro til å skille mellom relasjonelle og ideologiske kontrakter. Sitatet under er fra samme respondent som er sitert sist i forbindelse med definisjon av kontraktsbrudd. Her var spørsmålet om det fikk noen konsekvenser.

”Jeg mistet litt tilhørighet til bransjen jeg kom fra, og da tenkte jeg at jeg kjører mitt eget løp.”

I følge teorien er kan slik reaksjon tyde på at en hadde en relasjonell kontrakt. En transaksjonell kontrakt ville i et slikt tilfelle medført at vedkommende slutter. Så er spørsmålet om man slutter i Forsvaret eller om man slutter ved den avdelingen eller i den bransjen som har sviktet deg. I dette tilfellet har ikke vedkommende sluttet i Forsvaret, men det virker som om han har gått i retning av en mer transaksjonell relasjon akkurat når vi ser på dette området. Igjen så vil helheten være avgjørende for plassering. I forhold til de dimensjonene som handlet om brudd på den psykologiske kontrakten var det i det hele vanskelig å konkludere med unntak av noen enkelttilfeller.

Det hadde med stor sannsynlighet vært enklere å konkludere om flere hadde hatt en opplevelse av et faktisk brudd enn det vi fant blant respondentene. Spørsmålene om handling ved brudd ble derfor for det meste hypotetiske, men vi hadde også et annet spørsmål på temaet brudd som kunne gi klare indikasjoner på den ideologiske kontrakten. Her var vi ute etter om respondentene hadde noen verdier eller prinsipper som var viktig for yrkesvalget, og som han eller hun kunne komme til å slutte i jobben for dersom Forsvaret skulle gå på tvers av disse. Svaret på dette var at de aller fleste nettopp hadde verdier eller prinsipper som de ville slutte i jobben for dersom Forsvaret skulle gå på tvers av disse, men de var ikke av betydning for yrkesvalget. Derfor ble det mange banale eksempler og det vi kan kalle selvsagte ting, som for eksempel brudd med menneskerettigheter og andre lovbrudd som ble gitt som mulige årsaker til å slutte i jobben. Det var også noen som trakk frem at de ikke ville deltatt i en hvilken som helst operasjon i utlandet, men det var også det nærmeste vi kom et svar som pekte i ideologisk retning. Det at vi ikke fikk noen svar her som indikerte en ideologisk kontrakt overrasket oss noe, men det var et viktig spørsmål som i størst grad bidro til å utelukke en eventuell ideologisk kontrakt.

Menneskelig natur

Som det ble poengtert tidligere så hadde vi ikke egne spørsmål i intervjuguiden knyttet til denne dimensjonen. Denne er tatt med likevel fordi den er viktig å ha med seg i en helhetsvurdering av intervjuene. Utover det med helhetsinntrykk så er det vi har av funn i relasjon til menneskelig natur for det meste mulig å knytte opp mot dimensjonen som omhandler hvem som tjener mest på ansettelsesforholdet. Ta eksempelet med følgende sitat hvor respondenten svarer på et oppfølgingsspørsmål etter en lengre diskusjon om betydningen av Forsvarets engasjement og oppgaver: ”Hva blir viktigst for deg: hva samfunnet oppfatter at Forsvaret gjør, eller hva samfunnet oppfatter at du gjør som person?”:

”Jeg tror faktisk det går over til litt mer viktig hva jeg får ut av det. Jeg føler at det er Forsvaret i første omgang, men allikevel til syvende og sist dreier det seg om deg selv som individ. Så det er at du selv føler at du får en anerkjennelse i tillegg. Jeg legger ikke mitt liv til Forsvaret for å si det sånn, og gjør alt for Forsvaret. Det går begge veier. Så det at man får noe personlig ut av det er veldig viktig, men da i form av anerkjennelse og følelse av at man har gjort noe positivt.”

Utsagnet kan i første omgang ses på som en grad av egoistisk fremtreden, da det er en selv det dreier seg om til syvende og sist, og ville da naturlig ha blitt plassert i en transaksjonell kategori hvis vi ser på dimensjonen om menneskelig natur. Hvis vi tar samme utsagn og ser det opp mot dimensjonen om hvem som tjener mest på ansettelsesforholdet er det ikke like enkelt, for her vil ”seg selv” kunne tjene på ansettelsesforholdet både i en transaksjonell og en relasjonell kontrakt. Siden respondenten drar frem at det også handler om Forsvaret, vil han etter vår mening best kategoriseres i en relasjonell kontrakt i sistnevnte dimensjon, men de faktiske vurderingene er selvfølgelig tatt som en helhetlig vurdering der vi har med oss resten av intervjuet som grunnlag. Dette eksempelet viser hvor viktig det er å se på helheten når vi vurderer utsagn opp mot typer av psykologiske kontrakter. Det er ikke en eneste respondent som har sammenfallende utsagn med tanke på kontraktstype gjennom hele intervjuet.

Transaksjonell, relasjonell eller ideologisk

Som nevnt i innledningen til dette kapitlet så er det gjennomført personsentrerte analyser i forbindelse med å finne ut hvilken kategori av psykologisk kontrakt hver av respondentene hadde. Utsagnene til den enkelte ble fortolket slik beskrevet tidligere og det ble etter å ha gjennomgått alle uttalelser gjort en helhetlig vurdering slik vi har påpekt viktigheten av. Vi mener også det nok en gang er viktig å presisere at dette er en subjektiv oppfattelse av en ansettelsesrelasjon som kan endres over tid, og vi har ikke hatt anledning til å studere kontraktene annet enn på akkurat det gitte tidspunktet.

Dataene besto av intervjuer fra ti respondenter. Fire av respondentene ble vurdert til å ha en transaksjonell psykologisk kontrakt, og seks ble vurdert til å ha en relasjonell psykologisk kontrakt. Vi fant ingen sammenheng mellom alder og kontraktstype blant våre respondenter, og heller ingen andre funn på grupperinger som kunne la seg sammenfalle med kontraktstype. Dette var heller ikke ventet med et slikt begrenset utvalg, og kunne ikke blitt tillagt veldig stor vekt om det var tilfelle av samme grunn. Samtlige kontrakter hadde sitt særpreg og alle hadde sin egen unike kontrakt. Vi føler oss sikre på at den inndelingen som er gjort, da vi uavhengig av hverandre gjorde de personsentrerte analysene av dataene og fikk samsvarende resultater.

Teorien om ideologiske kontrakter

To av de relasjonelle kontraktene hadde veldig mange ideologiske trekk ved seg, men basert på det teoretiske rammeverket til Thompson og Bunderson (2003) så var de mer sammenfallende med en relasjonell kontrakt når vi så på helheten. Vi kunne altså ikke finne

det som kalles for ideologiske kontrakter og kan dermed heller ikke støtte opp om teorien som argumenterer for at ideologiske kontrakter er, og trenger å være en sidestilt som egen kontraktstype på lik linje med den transaksjonelle og relasjonelle kontrakten. Dataene våre levner liten tvil om at ideologi kan spille en viktig og kanskje i noen tilfeller en avgjørende rolle i ansettelsesrelasjonen til offiserer. I vår studie finner vi kun ideologi i tilknytning til relasjonelle kontrakter og det er i så måte mer i tråd med Rousseaus (2001) forståelse der ideologi er med på å skape samhørighet i en relasjonell kontrakt på et høyere abstraksjonsnivå.

Innslag av transaksjonelle kontrakter

Som en del av teori og forskning på arbeidsrelasjoner i endring har psykologiske kontrakter også blitt omtalt (Cappelli, 1999; Fridheim, 2009). Det argumenteres for at endringene i arbeidslivet kan antas å ha betydning for hvordan den psykologiske kontrakten utvikler seg i organisasjonene, hvor transaksjonelle kontrakter overtar for relasjonelle kontrakter.

Det at vi fant en betydelig del transaksjonelle kontrakter blant våre respondenter kan ikke bekrefte eller avkrefte en slik teori. Et fravær av eller en svært høy andel transaksjonelle kontrakter hadde i så måte vært enklere å håndtere opp mot dette spørsmålet. Det faktum at vi har gjort en tverrsnittstudie gjør at det ikke er mulig å bevise en endring til transaksjonelle kontrakter på bekostning av relasjonelle kontrakter. En slik endring kan komme av to grunner. Enten endrer en ansatt kontraktstypen sin, eller så kan det være at noen med en relasjonell kontrakt slutter, og blir erstattet av noen med en transaksjonell kontrakt. Vi har ingen data som kan si noe angående sistnevnte alternativ. Når det gjelder en endring av kontraktstypen registrerte vi uttalelser fra to av respondentene med transaksjonelle kontrakter som ga oss grunn til å anta at de tidligere hadde hatt en relasjonell kontrakt. Det som må bemerkes her er at overgangen til en transaksjonell kontrakt i nevnte tilfeller ikke tyder på å ha noe med generelle endringer i samfunnet å gjøre. Vi tolket situasjonen til å dreie seg om familiesituasjonene til respondentene, der man kunne komme tilbake til en relasjonell kontrakt på sikt. I det ene tilfellet var det også et tidligere brudd på den psykologiske kontrakten som hadde bidratt til en ny kontraktstype. Dette er i tråd med eksisterende teori (Thompson & Bunderson, 2003).

Kan vi knytte psykologiske kontrakter mot profesjonell identitet?

I denne analysedelen vil vi forsøke å speile de psykologiske kontraktene vi har funnet blant offiserene vi har intervjuet, mot den teoretiske modellen for yrkesforståelse vi redegjorde for i teorikapittelet. Vi tillater oss derfor å benytte oss av empiri fra undersøkelsen til underbygge disse koblingene og fordi vi mener vi kan forstå empirien også i lys av modellen.

Vi har allerede i teorikapittelet gjort noen antakelser om knytninger mellom ulike psykologiske kontrakter og militær identitet basert på teori. Disse var som følger:

- Vi forventer at en offiser med ideologisk kontrakt teoretisk vil kunne speile idealisme som militær identitet
- Vi forventer at en offiser med relasjonell kontrakt teoretisk vil kunne speile profesjonalisme som militær identitet
- Vi forventer at en offiser med transaksjonell kontrakt teoretisk vil kunne speile individualisme som militær identitet

Tabellen over de ulike militære profesjonelle identiteter som ble presentert i teorikapittelet er gjengitt på neste side.

Tabell 3 – Beskrivelse av yrkesforståelse som militær identitet

Idealisme (arven)		Profesjonalisme (det nye ideal)	Individualisme (trusselen)	
<p><i>Altruistisk</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientert/Lojal mot saken/oppdraget • Moralbærer: Saken eller oppdraget • Kompensasjon gjennom å tjene saken 		<p><i>Altruistisk</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientert/Lojal mot laget/avdeling • Sammenfallende verdier med Forsvaret 	<p><i>Egoistisk</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientert/Lojal mot sitt ego • Setter egne behov over andres • Bytter gjerne jobb dersom noe bedre dukker opp 	
<p>Klassisk</p> <ul style="list-style-type: none"> - Territorielt orientert - Skeptisk til internasjonale operasjoner 	<p>Moderne</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deltar gjerne i internasjonale operasjoner når saken eller oppdraget er ”rett” - Vil derfor ha valgfrihet for å delta i internasjonale operasjoner 	<ul style="list-style-type: none"> - Moralbærer er profesjonsfellesskapet (lag/avdeling) - Altoppfrende, hvor som helst, når som helst (så lenge det er karriere- eller ekspertise-fremmende) - Kompensasjon gjennom ervervelse av ekspertise eller anerkjennelse - Deltar gjerne/helst i internasjonale operasjoner - Æreskodeks sentralt 	<p>Materialistisk</p> <p>Markedstenkning; krever klare rammer for ytelser som for eksempel lønn og fritid</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forsvaret er bare en jobb - Æreskodeks uten betydning 	<p>Ikke-materialistisk</p> <p>Kompensasjon oppnås gjennom opplevelser i seg selv; spennende operasjoner som gir adrenalinkick</p> <ul style="list-style-type: none"> - Familien har større betydning en jobben - Forsvaret er en mekanisme for selvrealisering - Æreskodeks uvesentlig

I første delen av vår analyse redegjorde vi for funnene i vår undersøkelse der det av ti offiserer fantes seks som kan sies å ha relasjonelle kontrakter og fire som har transaksjonelle kontrakter, mens det ikke ble gjort funn av rene ideologiske kontrakter. Som vi har nevnt er ikke kontraktene absolutte i sin form, men representerer en total forståelse av den enkelte respondents kontrakt. Vi fant som nevnt flere eksempler hvor kontraktene på enkelte områder tenderer mot en annen type kontrakt, men hvor hovedinntrykket til slutt pekte på en kontraktstype.

I tråd med våre antakelser skulle det bety at vi finner igjen få eller ingen profesjonelle identiteter som kan knyttes kun til idealisme og de øvrige vil fordele seg på profesjonalisme og individualisme for henholdsvis relasjonelle og transaksjonelle kontrakter.

På den andre siden er heller ikke de profesjonelle identitetene fullstendig adskilt fra hverandre så vi vil trolig finne personer med en type psykologisk kontrakt som kan peke mot forskjellige militære identiteter når det kommer til spesifikke områder eller tema.

Siden det er de psykologiske kontraktene som undersøkes vil vi ta utgangspunkt i grupperingen av disse når vi skal forsøke å knytte de til en profesjonell identitet.

Transaksjonell kontrakt versus individualisme som identitet

Hvis vi først tar for oss intervjuene hvor vi kan knytte de ansatte til den transaksjonelle kontrakten, så ser vi at ansatte som knyttes mot denne kontrakten kan speiles mot individualisme som identitet på flere kjennetegn.

For det første handler det om motivasjonen for at de valgte å bli offiserer Forsvaret i første omgang. Samtlige peker på at det var egennyttige motivasjoner av ulik art som stod i sentrum, og at det å jobbe i Forsvaret blir sett på som en vanlig jobb.

”... da tenkte jeg på det som en kjempefin mulighet til å få en god utdanning og få den med lønn og givende praksis og sånn i ettertid.”

”Det var rett og slett flyinteresse som var utslagsgivende for det. Jeg ville bli militær jagerflyger. Det var det som var drømmen.”

”Det var å få stabilitet i livet og en stabil arbeidsplass. ... Dette gav meg en garanti for å være i Forsvaret så lenge jeg ønsket.”

”... det ville gi meg en bedre plattform i fremtiden. Jeg syntes det var lurt å søke krigsskolen for å komme meg høyere opp og fordi det er en sivil bachelor, så du har større muligheter i tilfelle du vil ut av Forsvaret.”

Vi fant liknende funn også blant de som i dag kan knyttes til en relasjonell kontrakt, men for disse har kontrakten endret seg over tid.

Når det gjelder tanker om karrieren videre i Forsvaret så har offiserene forskjellige synspunkter men de kan fortsatt knyttes til ikke-materialistiske egne behov. Noen er opptatt av utdanning og personlig utvikling, mens andre er opptatt av å ta vare på familien. De som er opptatt av familie presiserer at dette kan endre seg etter hvert.

”Nå er det familiefokus for min del. Flat karriere akkurat nå, men så vet man aldri.”

”... mulighetene i Forsvaret fordrer at du manøvrerer på en måte slik at du får sjansen til å oppsøke mulighetene. ... Det er personlig utvikling som er det viktigste. Der er jeg egoistisk.”

De fleste offiserene i denne kategorien foretrekker å ha definerte oppgaver knyttet til sin arbeidsutførelse og det henger sammen med ønsket om klare rammer for ytelser ved individualisme som identitet. Videre vil de fleste også unntaksvis ta på seg ekstra oppgaver ut over sine definerte oppgaver, men er villig til å gjøre det dersom det oppleves som en positiv oppgave.

”... det faller seg ikke naturlig for meg å være den første som rekker opp hånda.”

”... motivasjonen for å ta på meg den type ting har vært litt mindre etter at jeg ble familiefar, fordi jeg ikke har den samme tiden og overskuddet til å faktisk kunne gjøre slike ting. ... Jeg står ikke i utgangspunktet først i køen og sier ja. ... men jeg kan godt ta min andel...”

”Jeg har jo et liv på utsiden av porten også, der jeg skal ta vare på familien, så hvis det går på bekostning av dem, da skal det være veldig godt betalt kanskje og varsel i god tid så man har mulighet til å selge dette inn.”

Et kjennetegn for individualisten er han eller hun ikke knytter sosiale bånd til kolleger eller sjefen på arbeidsplassen dersom det ikke gir en gevinst. Våre respondenter er ganske samstemte på at de ikke sosialiserer med kolleger ut over arrangementer i regi av

arbeidsplassen hvor det forventes en viss sosial deltakelse. Dette til tross for at flere mener at det sosiale rundt jobben er viktig.

”Jeg syntes slike ting var viktigere før når jeg ikke hadde unger. Nå er det et litt annet perspektiv på det. Nå er familien mer viktig.”

”Jeg er en sånn person som greier seg veldig fint på egen hånd..., men jeg synes det er ok at tilbudet er der, og så at man frivillig kan benytte seg av det. Men jeg har et ganske adskilt sivil liv og jobbliv.”

Når det gjelder om orienteringen er i forhold til saken/oppdrag, avdelingen eller sitt ego finner vi her litt varierende svar. På spørsmål om i hvilken grad Forsvarets samfunnsoppgaver var viktig for valg av Forsvaret som arbeidsgiver, kommer det frem at det er en viss grad av idealisme blandet sammen med individualisme i identiteten til de fleste.

”Militæret som tøft og spennende yrke hadde mye og si, men jeg signerte også kontrakter for internasjonale operasjoner i sin tid, og da har man jo et mer bevisst forhold til hva man gjør. ... Vi er jo et redskap for samfunnet og det er viktig å ha i mente. Selv om bevisstheten rundt dette blir avslepet i hverdagen med daglig drift.”

”Jeg har en yrkesstolthet også som offiser, men man må huske på det at jeg begynte bare i Forsvaret fordi jeg hadde lyst å fly, og så har resten blitt et følge av det. Det er ikke noen sterk motivasjonsfaktor som er ute og går nå i alle fall.”

”... det er en medvirkende årsak til at jeg jobber i Forsvaret. Det å bidra til trygghet for andre og for meg selv.”

Det sammenfaller med teorien og modellen. Modellen er som nevnt teoretisk og gir en skjematisk framstilling av rene identiteter, mens det i virkeligheten ikke er ”vanntette skott” mellom disse (Johansen, 2007). Den ideologiske delen vi finner blant personene med transaksjonell kontrakt tenderer i retning av moderne idealisme, da samtlige ønsker en viss grad av frivillighet eller individuelle tilpasninger når det kommer til spørsmålet om det skal være frivillig å delta i internasjonale operasjoner. På den andre siden passer ønsket om frivillighet eller personlige tilpasninger inn i et individualistisk perspektiv på identitet.

Når vi oppsummerer gruppen av offiserer med en transaksjonell kontrakt, så er inntrykket at på mange områder kan vi se en teoretisk kobling mot individualismes som yrkesforståelse. Dette baserer vi i hovedsak på at disse er orientert rundt sitt ego og det som er viktig for dem i

den situasjonen de befinner seg i akkurat nå. I tillegg anses det å være ansatt i Forsvaret som en vanlig jobb.

Relasjonell kontrakt versus profesjonalisme som identitet

I de intervjuene hvor vi kan knytte de ansatte til den relasjonelle kontrakten, så ser vi at ansatte som knyttes mot denne kontrakten kan speiles mot profesjonalisme som identitet på flere områder.

Som nevnt innledningsvis i diskusjonen vedrørende transaksjonelle kontrakter så har flere en yrkesforståelse basert på profesjonalisme når det gjelder spørsmål om motivasjonen som var til stede for å bli offiser i Forsvaret. Forskjellen fra forrige kategori er at de aller fleste ikke drives av den samme motivasjonen i dag. Vi ser at flere har et høyt engasjement for jobben.

”Jeg har vel fått en annen vinkling på det. Jeg er mer opptatt av det overordnede, det militærakademiske. Det synes jeg er spennende.”

”Jeg fant meg veldig godt til rette i Forsvaret som system, hvordan ting ble gjort, hvilke muligheter man har fremover og varierte stillinger.”

”I dag drives jeg mer av et internasjonalt engasjement. At Norge er med og bidrar, at Norge betyr noe, at det norske Forsvaret er med og bidrar til noe på den globale arena men også til forsvar av Norge. Så det har rett og slett gått over i en sikkerhetspolitisk og utenrikspolitisk interesse.”

”Det interessante og som gir mening nå er det å drive fagutdanning med kadetter, møte mennesker, undervise mennesker, se hvilke muligheter man har til å skape interesse, se at kadetter lærer noe. Så det er en helt annen driv og motivasjonsfaktor enn det var når jeg startet offiserskarrieren.”

Blant disse offiserene ser vi også at stabilitet i ansettelsen, eventuelle muligheter for å gjøre karriere eller ta videre utdanning ses på som et gode. Dette er klare kjennetegn på profesjonalisme som identitet som vi finner igjen blant de med en relasjonell kontrakt.

”... jeg har lyst til å gå Stabsskolen etter hvert...”

”... jeg er nok mer der; så lenge jeg for lov til å gjøre noe meningsfylt så kan det være at jeg blir sånn evig major.”

”Jeg har en veldig nysgjerrighetstrang. Rastløs type, slik at jeg må ha nye utfordringer hele tiden. Så når det blir litt stabilt, så er jeg egentlig motivert for noe nytt. ... Det skal være nye utfordringer, noe som jeg synes er litt å strekke seg etter.”

”Jeg har det som plommen i egget. Når jeg er ferdig med fire års doktorgradsstudium så har jeg tre års pliktteneste.”

Når det gjelder kompensasjon så vil en som har yrkesforståelse basert på profesjonalisme føle at kompensasjonen kan være på andre måter en bare materialistisk i form av lønn. Flere av offiserene synes lønnen er for lav, og sier videre at de drives og motiveres av blant annet anerkjennelse.

”Anerkjennelse står bra i forhold til arbeidsinnsatsen som legges ned. Det er en drivkraft og anerkjennelse på at man bidrar. Lønnsmessig synes jeg det står veldig dårlig i forhold til arbeidsinnsatsen som legges ned.”

”Lønnen kunne vært bedre, men så er det slik at jeg henter mye av motivasjonen i forhold til den anerkjennelsen man får av de nærmeste arbeidskollegene. Følelsen av å bidra til noe felles. Spesielt er jeg sterkt inkluderende med den avdelingen jeg tilhører. Den friheten og mulighetene som jobben og arbeidsplassen gir kompenserer en del for det fysiske gjennom direkte lønn og lønns slipper.”

Utsagnet ovenfor viser også at personen setter fellesskapet og relasjonen til jobben høyt, og han identifiserer seg med Forsvaret, noe som samsvarer med teorien om profesjonalisme som yrkesforståelse. Nettopp dette med nær tilknytning til kolleger og arbeidsplassen ser vi flere eksempler på blant de med relasjonelle kontrakter når de skal beskrive viktigheten av det sosiale rundt jobben.

”Det er viktig. Grunnen til at det er viktig er at det bygger team, det skaffer tilhørighet. ... muliggjør at man bedre kan gjøre jobben”

”... vi har en god kultur på avdelingen her. ... men det er ikke drevet fram av arbeidsgiver. Det er mer kulturen som ligger her på den plassen jeg er nå.”

De samme knytningene mot profesjonalisme finner vi hos flere på spørsmål om den enkelte identifiserer seg med Forsvarets ”sak” eller verdier, og det underbygges også av at alle synes det er viktig at Forsvaret benyttes til oppgaver som er i tråd med ens egne verdier.

”Men de offisersverdiene særlig, de kan jeg stå for. Det er liksom blitt idealet man strekker seg etter i det daglige.”

”... la oss si respekt, ansvar, mot for eksempel. Offiserskodeks, det er slike ting som jeg klarer å forholde meg til på en gripbar måte...”

”Det er en bonus at fundamentet jeg står for er gjenspeilet i hva også Forsvaret gjør.”

”Det er helt fundamentalt for at jeg skal ha engasjementet og jobbe i Forsvaret, fordi jeg kunne hatt bedre lønn og rammebetingelser i det sivile men jeg gjør det fordi jeg tror på de tingene.”

”... så lenge det er i det store så er det kjempeviktig. De store linjene er viktige.”

”Det er viktig for meg, fordi jeg må kunne stå inne for det jeg gjør. Selv om jeg er en del av Forsvaret så er jeg fremdeles et selvstendig tenkende individ.”

”For meg personlig er det viktig at jeg kan gå god for det vi driver med...”

I forhold til hva den enkelte føler han kan være med å delta på, så svarer samtlige at de vil være lojal mot Forsvaret og de oppdrag som Forsvaret blir pålagt, men ikke for enhver pris. Offiserene i denne kategorien mener at oppdragene må enten ha internasjonal aksept og være lovlig, eller være i tråd med egen overbevisning. Her ser vi at det kommer en viss ideologisk komponent inn i identiteten da flere vurderer sin stilling dersom de må delta i operasjoner som går på tvers av egne verdier og overbevisninger.

”... hvis vi begynner å brukes til mer angrep enn forsvar, da må jeg begynne å vurdere hva vi driver med.”

”Hvis Forsvaret en dag skulle bestemme seg for å gjøre ting som er i strid med juridiske, folkerettslige regler, så er det klart at det er ting som jeg ikke kan være med på. Og samme hvis jeg opplever at Forsvaret blir brukt på en måte som ikke er legitim, men da snakker vi nesten om forbrytelser. Så i utgangspunktet har jeg nok en ganske vid ramme for hva jeg kan være med på.”

”Jeg tror jeg ville revurdert Forsvaret som arbeidsplass eksempelvis hvis vi ble med på Irak-krigen i 2003. Det er en krig som ikke har legitimitet, og som har en annen etisk forankring enn hva jeg står for.”

”Om jeg ikke har lyst å delta i en type konflikt, så håper jeg Forsvaret aksepterer det og det tror jeg, men jeg aksepterer samtidig at Forsvaret og politikerne har en interesse der. Men da vil ikke jeg være en del av det. Sånn føler jeg litt at det er i Afghanistan i dag, at det ikke er noe jeg har troen på lengre som oppdrag.”

Dette er kanskje ikke så vanskelig å forstå i det menneskelige perspektivet da det sannsynligvis ligger for de færreste av oss å ville delta på noe hvor legitimiteten ikke er tilstede, uten at det nødvendigvis betyr at vi har en yrkesforståelse basert på idealisme. Dette fant vi på samme måte blant de som har en ansettelsesrelasjon knyttet til en transaksjonell kontrakt. Unntaket er kanskje for identiteten ”kriger” som var nevnt i teorikapittelet, som vi ser som en ekstrem variant av profesjonalisme. Krigeren ville nok kunne deltatt i operasjoner uten legitimitet da krigen som middel blir et ønsket mål i seg selv, men vi har ingen indikasjoner på at noen av offiserene vi intervjuet har en yrkesforståelse basert på denne identiteten.

Inntrykket vi sitter igjen med fra offiserer som har en relasjonell kontrakt er at vi finner mange trekk som vi teoretisk kan knytte til en yrkesforståelse basert på profesjonalisme. Spesielt merker vi oss at drivkraften hos disse offiserene er knyttet til oppgaver som gir mening og at kompensasjon i form av anerkjennelse og felles verdier med Forsvaret betyr mye.

Ideologisk kontrakt versus idealisme som identitet

Ser vi på beskrivelsen av yrkesforståelse knyttet til idealisme hvor oppdraget eller saken motiverer og har aller størst betydning, og er det som gir størst belønning. Og videre hvor det å tjene noe større enn seg selv er viktig, så vil ingen av våre respondenter kunne knyttes til idealisme. Som vi har nevnt under avsnittene om transaksjonell og relasjonell kontrakt, så finner vi begge steder utsagn som bærer preg av ideologi, men samlet sett er ikke dette nok til å hevde at det kan være en teoretisk kobling til idealisme som identitet.

Psykologiske kontrakter versus militær identitet oppsummert

Hvis vi lar modellen være representativ for den profesjonelle militære identiteten eller yrkesforståelsen i Forsvaret kan vi, basert på de to kategoriene psykologiske kontrakter vi har funnet blant offiserene vi har intervjuet, si at hovedinntrykket vi sitter igjen med åpner for muligheten at det er en teoretisk sammenheng mellom type psykologisk kontrakt og militær

identitet. Vi finner ikke alle områder for hver identitet representert i våre data, men hovedtrekkene og det generelle inntrykket av den enkelte offiser i forhold til psykologisk kontrakt og empiriske data passer i forhold til den forståelsen av militær identitet som vi har lagt til grunn i vår analyse.

Resultatenes betydning for Forsvaret

Resultatene i studien vår gir ikke støtte for at Forsvaret som profesjon har idealisme representert som yrkesforståelse, noe som vi kanskje hadde forventet i større grad som en følge av at personell var rekruttert med enten klassisk eller moderne idealisme som motivasjon. Vi finner profesjonalisme som identitet i den største gruppen, noe som bør være gledelig for Forsvaret. Dette betyr at det er samsvar mellom ønsket profesjonsidentitet uttalt i den fellesoperative doktrinen og utdanningsbestemmelsene, og offiserens profesjonelle identitet (*Bestemmelser for utdanning i Forsvaret, 2012; Forsvarets fellesoperative doktrine, 2007*).

Hvis vi skal dra dette litt lengre, så representerer den resterende gruppen offiserer som har individualisme som yrkesforståelse en uønsket identitet i Forsvaret. Gjennom den Fellesoperative doktrinen (*Forsvarets fellesoperative doktrine, 2007*) hevder Forsvaret at kollektivitet og samhold er de ønskede verdier. Dette kan sees i sammenheng med begrepene plikt og rettighet som vi var innom i teorikapittelet. Hvor pliktbegrepet henger sammen med ære, det moralske og handlinger som er mest riktig å gjøre, og som har fotfeste langt tilbake i de tradisjonelle profesjonene som læreryrket, presteyrket, politiyrket og offisersyrket. Plikt er en forventning om å gjøre noe som kanskje er det motsatte av hva man har lyst til og som krever en aktiv handling. Som en motsats til dette finner vi rettighetsbegrepet som er passivt og som er forankret i andres forpliktelser i form av handling ovenfor oss, og som har fått fotfeste sammen med individualistiske trekk i samfunnet (Jacobsen, 2005).

Jacobsen hevder derfor at pliktbegrepet blir spesielt viktig i Forsvaret, der hvor den følelsesmessige forpliktelsen ovenfor hverandre er det som skaper kohesjon. Som igjen skaper trygghet og gjør at man tør å vise mot, noe som kan forklare at en organisasjon kan fungere under press. Som nevnt innledningsvis, så krever Forsvaret at man i ytterste konsekvens må bidra med det ultimate offer – sitt eget liv. Uten forpliktelse og tillit til hverandre vil ikke organisasjonen klare å holde sammen og dermed gå i oppløsning.

Dette skaper en forståelse for at Forsvaret er opptatt av at sine offiserer innehar den ”riktige” identiteten og ikke er ansatt under mottoet ”*What’s in it for me?*”.

5 Avslutning og konklusjon

I dette kapittelet følger en kort oppsummering av grunnlaget for studien og dens problemstilling. Deretter vil vi kort kommentere de viktigste funnene og presentere noen betraktninger rundt teoretiske implikasjoner. Til slutt vil vi komme inn på de viktigste begrensningene med studien og presentere forslag til videre forskning innenfor de temaer vi har vært inne på i oppgaven.

Oppsummering av tema

Med bakgrunn i endringene i ansettelsesrelasjoner de senere år satte vi i gang med denne studien som hadde som hensikt å belyse sammensetningen av psykologiske kontrakter blant offiserer i Forsvaret. Studien hadde også til hensikt å se på en mulig teoretisk sammenheng mellom den psykologiske kontrakten og profesjonell identitet i Forsvaret.

Vi stilte innledningsvis følgende spørsmål i vår problemstilling:

Hvilke typer psykologiske kontrakter dominerer i Forsvaret og hvordan kan disse eventuelt forstås i lys av Forsvaret som profesjon?

Den todelte problemstillingen la opp til at vi måtte besvare den ene delen av studien før vi kunne gå videre til neste og vi delte derfor opp problemstillingen i tre områder eller underspørsmål. Det første og det som danner grunnlaget for hele studien var:

1. Hvilke typer psykologiske kontrakter finnes i Forsvaret?

Dette første spørsmålet var utgangspunktet og hovedargumentet for innsamlingen av empiriske data. Videre hadde vi et underspørsmål som var viktig med tanke på eventuelle teoretiske implikasjoner. Det neste spørsmålet handler om den ideologiske psykologiske kontrakten og dens eksistensgrunnlag. Hvorvidt det skal være en egen frittstående ideologisk kontrakt, ved siden av den transaksjonelle og relasjonelle, slik Thompson og Bunderson (2003) argumenterer for, er noe som forskningen er uenige om, og dette var også en av årsakene til at temaet ble valgt. Spørsmålet ble ganske enkelt:

2. Støtter våre funn tidligere forskning knyttet til ideologiske kontrakter?

For å angripe problemstillingens siste del, valgte vi å la Forsvaret som profesjon bli representert av den profesjonelle identiteten i Forsvaret, også kalt militær identitet. Det tredje spørsmålet som vi ønsket å besvare ble da som følger:

3. *Kan våre funn av psykologiske kontrakter speiles mot teori om profesjonell identitet i Forsvaret?*

De viktigste funnene

De viktigste funnene, og vårt svar på problemstillingen, kan presenteres gjennom å besvare de tre spørsmålene i avsnittet over. Gjennom vår studie og analyse kan vi altså konkludere med følgende svar på problemstillingen:

1: I vår studie fant vi en relativ jevn fordeling av transaksjonelle og relasjonelle kontrakter i Forsvaret med en liten overvekt av relasjonelle kontrakter. Det tilsier at utfallet hvor vi kunne få et høyt innslag av transaksjonelle kontrakter ikke ble innfridd.

2: Vi kunne ikke finne rene psykologiske kontrakter i Forsvaret basert på ideologi. Vi fant ideologiske innslag i andre kontraktstyper, men det var ikke tilstrekkelig til at vi kan støtte teorien som argumenterer for den ideologiske kontrakten som egen kontrakt.

3: Basert på våre funn av psykologiske kontrakter blant offiserene i Forsvaret og den analysen som er gjort mot identitet, sitter vi igjen med kunnskap som sier at det er en mulighet for en teoretisk sammenheng mellom type psykologisk kontrakt og profesjonell identitet. Vi fant flere områder hvor det var samsvar mellom type psykologisk kontrakt og militær identitet.

Teoretiske implikasjoner i funnene

Den andelen av transaksjonelle kontrakter vi fant kan ikke bekrefte eller avkrefte tesen om at transaksjonelle kontrakter fortrenger relasjonelle kontrakter, siden innslaget verken var veldig høy eller lavt. I så måte kan vi ikke utelukke at profesjonsyrker skiller seg ut i forhold til andre virksomheter på dette området, men det også umulig å bekrefte det basert på dataene våre. Vi måtte ha funnet en svært høy andel transaksjonelle kontrakter for å kunne konkludere i retning av at Forsvaret følger de samfunnstrendene som er referert til i studiens innledning. Det at vi har gjennomført en tverrsnittstudie gjør at det ikke er mulig å bevise en dreining mot høyere andel transaksjonelle kontrakter på bekostning av relasjonelle kontrakter.

Våre funn støtter ikke teorien om en egen selvstendig ideologisk psykologisk kontrakt ved siden av den transaksjonelle og relasjonelle kontrakten i den form Thompson og Bunderson (2003) argumenterer for. Derimot har vi funn som støtter teorien om at ideologi inngår i et høyere abstraksjonsnivå hos den relasjonelle kontrakten (Rousseau, 2001). Dette ser vi

gjennom at enkelte relasjonelle kontrakter bærer tydelig preg av ideologiske dimensjoner, men ikke nok til at de tilfredsstillende kriteriene gjennom en helhetlig vurdering.

Gjennom å speile de psykologiske kontraktene teoretisk mot profesjonell identitet i Forsvaret, viser vår analyse at det kan se ut som at det er en teoretisk sammenheng mellom psykologiske kontrakter og profesjonell identitet.

Begrensninger og forslag til videre forskning

Som vi har vært inne på tidligere er det en begrensende faktor at dette er gjennomført som en tverrsnittstudie, noe som er uhensiktsmessig hvis man ønsker å se forandringer over tid. For å svare på problemstillingen vår var dette ingen begrensning, men det kan være utfordrende å finne den riktige forklaringen rundt de resultater en kommer frem til med denne typen undersøkelse. Spesielt når en får resultater som ikke er veldig entydige, noe som skjedde i denne studien angående sammensetning av de psykologiske kontraktene, og som gjør at det er vanskelig å kommentere denne casen opp mot utviklingen ellers i samfunnet.

Basert på resultatene fra studien ser vi at det i en eventuell oppgave med større omfang kunne vært hensiktsmessig og undersøkt profesjonell identitet empirisk for å slippe å konkludere på et teoretisk grunnlag alene. Et undersøkelsesopplegg som empirisk undersøker både psykologisk kontraktstype og profesjonell identitet hos arbeidstakere vil i større grad kunne fastslå eventuelle sammenhenger. Hvis man i tillegg ønsker å se en utvikling over tid, vil man nødvendigvis måtte gjennomføre flere undersøkelser med jevne mellomrom, noe som kan være relevant da psykologiske kontrakter og profesjonell identitet er subjektive oppfatninger som kan endres over tid.

I løpet av studien har vi også tatt opp noen forhold rundt Forsvaret som arbeidsgiver. Blant annet at Forsvaret er tydelig på at alle sine ansatte skal ha en identitet basert på det som vi har beskrevet som profesjonalisme, og at dette blant annet skal utvikles ved Forsvarets skoler. På bakgrunn av dette ser vi det som interessant å kunne gjennomføre en studie der hensikten er å se i hvilken grad utdanningsinstitusjonene i Forsvaret, for eksempel Luftkrigsskolen, lykkes med å forme profesjonsidentitet gjennom utdanning av sine kadetter. Videre se hvilke virkemidler som benyttes for eventuelt å oppnå dette målet. Siden studien vår har påvist at det kan være en sammenheng mellom identitet og den psykologiske kontrakten, vil dette også kunne være med på å endre psykologiske kontrakter for å demme opp mot eventuelle individualistiske trekk i ansettelsesrelasjonen og yrkesforståelsen blant offiserer.

6 Referanseliste

- Bal, P. M., & Vink, R. (2011). Ideological currency in psychological contracts: the role of team relationships in a reciprocity perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(13), 2794-2817.
- Battistelli, F. (1997). Peacekeeping and the Postmodern Soldier. *Armed Forces & Society*, 23, 467-484.
- Battistelli, F., Ammendola, T., & Galantino, M. G. (1999). The fuzzy environment and postmodern soldiers: The motivations of the Italian contingent in Bosnia. *Small Wars & Insurgencies*, 10, 138-160.
- Ben-Dor, G., Pedahzur, A., Canetti-Nisim, D., Zaidise, E., Perliger, A., & Bermanis, S. (2007). I versus We: Collective and Individual Factors of Reserve Service Motivation during War and Peace. *Armed Forces & Society*, 34(4).
- Bestemmelser for utdanning i Forsvaret*. (2012). Lesedato 11.11.13. Hentet fra Forsvarets Intranett.
- Bunderson, J. S. (2001). How Work Ideologies Shape the Psychological Contracts of Professional Employees: Doctors' Responses to Perceived Breach. *Journal of Organizational Behavior*, 22(7), 717-741.
- Busch, T. (2012). *Verdibasert ledelse i offentlige profesjoner*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Cappelli, P. (1999). *The New Deal at Work: Managing the Market-driven Workforce*. Boston: Harvard Business School Press.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford: Oxford University Press.
- Cullinane, N., & Dundon, T. (2006). The psychological contract: A critical review. *International Journal of Management Reviews*, 8(2), 113-129.
- Edström, H., Lunde, N. T., & Matlary, J. H. (2009). *Krigerkultur i en fredsnasjon: norsk militærprofesjon i endring*. Oslo: Abstrakt.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (2005). *Den dyktige medarbeider: Behov og forventninger*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Eriksson, M. (2004). Idealism eller professionalism?: Finns det förutsättningar för Forsvaret att utveckla en relevant värdegrund? *PACEM*, 7(1), 75-90.
- Eriksson, M. (2006). Er det möjligt att utveckla en relevant militær professionsidentitet i Norge? *PACEM*, 10(1), 21-37.
- Fog, J. (1994). *Med samtalen som utgangspunkt: Det kvalitative forskningsinterview*. København: Akademisk forlag.

- Forsvarets fellesoperative doktrine.* (2007). Lesedato 27.8.13. Hentet fra <http://hogskolene.forsvaret.no/forsvarets-hogskole/biblioteket/militaredoktriner/Documents/FFOD.pdf>.
- Fridheim, T. Ø. (2009). *A New Deal at Work?: En studie av ansettelsesrelasjoner i Tromsø kommune.* University of Tromsø, Tromsø.
- Goode, W. J. (1957). Community Within a Community: The Professions. *American Sociological Review*, 22(2 (Apr., 1957)), 194-200.
- Griffith, J. (2008). After 9/11, What Kind of Reserve Soldier. *Armed Forces & Society*, 35(2), 214-240.
- Guest, D. E. (1998). Is the psychological contract worth taking seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19(S1), 649-664.
- Heggen, K. (2008). Profesjon og identitet. I A. Molander & L. I. Terum (red.), *Profesjonsstudier.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Holstein, J. A., & Gubrium, J. F. (2004). Active Interviewing. I D. Silverman (red.), *Qualitative Research: Theory, Method and Practice* (2. utg., s. 140-161). London: Sage.
- Haaland, T. L. (2009). Den norske militære profesjonsidentiteten: Kriger, hjemlandsforsvarer og statsansatt tjenestemann. I H. Edström, N. T. Lunde & J. H. Matlary (red.), *Krigerkultur i en fredsnasjon: norsk militærprofesjon i endring* (s. 48-71). Oslo: Abstrakt.
- Jacobsen, J. O. (2005). Den militære organisasjons møte med den nye individualismen. *PACEM*, 8(2), 183-192.
- Johansen, R. B. (2007). *Fra idealisme og plikt til rettigheter og leiesoldat.* Master, Forsvarets stabsskole, Forsvarets stabsskole.
- Johansen, R. B., Laberg, J. C., & Martinussen, M. (2013). Measuring Military Identity: Scale Development and Psychometric Evaluations. *Social Behavior and Personality*(41(5)), 861-880.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Landgraf, L. (2010). *Den norske soldat – idealist eller individualist?: En kvantitativ studie av profesjonsidentitet i Communication and Information Systems Task Group.* Master, Universitetet i Bergen, Universitetet i Bergen.
- Luftkrigsskolen. (2003). *Studiehåndbok 03/04.* Lesedato 7.11.2013. Hentet fra <http://hogskolene.forsvaret.no/luftkrigsskolen/studier/Studiehndbker/Studieh%C3%A5ndbok LKSK 2003-2004.pdf>.
- Luftkrigsskolen. (2012). *Studiehåndbok for LKSK kull 63.* Lesedato 7.11.2013. Hentet fra <http://hogskolene.forsvaret.no/luftkrigsskolen/studier/Studiehndbker/Studieh%C3%A5ndbok LKSK kull 63 - 2012-2015.pdf>.

- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *The Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Moskos, C. C., Jr. (1977). From institution to occupation: Trends in military organization. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41-50.
- Moskos, C. C., Jr. (1988). Institutional and Occupational Trends in Armed Forces. I C. C. Moskos, Jr & F. R. Wood (red.), *The Military: More Than Just a Job?* (s. 15-27). Washington, DC: Pergamon.
- Nesheim, T. (2005). Ansettelsesrelasjoner i norsk arbeidsliv: Perspektiver og problemstillinger. I B. Rasmussen (red.), *Et bærekraftig nytt arbeidsliv?: Kunnskapsstatus og problemstillinger* (s. 79-90). Oslo: Norges forskningsråd.
- NOU. (2004). *Norges offentlige utredninger 2004: 5: Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*. Lesedato 13.8.2013. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/Rpub/NOU/20042004/005/PDFS/NOU200420040005000DDDDPD FS.pdf>.
- O'Donohue, W., & Nelson, L. (2007). Let's be professional about this: Ideology and the psychological contracts of registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 15(5), 547-555.
- O'Donohue, W., Sheehan, C., Hecker, R., & Holland, P. J. (2007). The psychological contract of knowledge workers. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 73-82.
- Ragin, C. C. (1994). *Constructing Social Research: The Unity and Diversity of Method*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- Roehling, M. V. (2008). An Empirical Assessment of Alternative Conceptualizations of the Psychological Contract Construct: Meaningful Differences or "Much to do about Nothing"? *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 20(4), 261-290.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rousseau, D. M. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 511-541.
- Rousseau, D. M., & Greller, M. M. (1994). Human Resource Practices: Administrative Contract Makers. *Human Resource Management*, 33(3), 385-401.
- Røvik, K. A. (2007). *Trender og translasjoner: Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Seale, C. (1999). *The Quality of Qualitative Research*. London: Sage.

- Shore, L. M., & Barksdale, K. (1998). Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: a social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior*, 19(S1), 731-744.
- Skogstad, A. (2005). Den psykologiske kontrakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I S. Einarsen & A. Skogstad (red.), *Den dyktige medarbeider: Behov og forventninger* (s. 273-296). Bergen: Fagbokforlaget.
- Slagstad, R. (2008). Profesjoner og kunnskapsregimer. I A. Molander & L. I. Terum (red.), *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Svalund, J. (2009). *Fakta om arbeidslivet og utdanningsgruppene: Fafo-rapport 2009:12*.
- Sverdrup, T. E. (2012). *The strenght of reciprocity: Exploring horizontal psychological contracts in work groups*. Norwegian School of Economics, Bergen.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2003). Violations of Principle: Ideological Currency in the Psychological Contract. *The Academy of Management Review*, 28(4), 571-586.
- Treni, K. W., & Munch, M. (2012). *Militær profesjonsidentitet ved norske befalsskoler*. Hovedoppgave, Universitetet i Bergen, Bergen.
- Ulriksen, S. (2002). *Den norske forsvarstradisjonen: militærmakt eller folkeforsvar?* Oslo: Pax forlag.
- Yin, R. K. (2013). *Case Study Research: Design and Methods* (5. utg.). Thousand Oaks, CA: Sage.

7 Vedlegg

Vedlegg A – Samtykkeerklæring til intervju

Formålet med dette masteroppgaveprosjektet er å undersøke ansettelsesrelasjoner i Forsvaret. Ansettelsesrelasjonene vil bli undersøkt gjennom det som kalles psykologiske kontrakter. Den psykologiske kontrakten eksisterer mellom en ansatt og arbeidsgiveren og de er bygget opp av en slags tanke hver part har om hva som forventes av den andre parten. En psykologisk kontrakt i arbeidslivet kan defineres som: *Individuelle arbeidstakeres og arbeidsgiveres antagelser angående deres gjensidige forpliktelser*. Psykologiske kontrakter er i denne sammenhengen individuelle oppfatninger som er basert på uttalte eller uttalte forventninger, lovnader og forpliktelser mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiveren.

Vi vil gjennomføre en kartlegging med tanke på innholdet i de psykologiske kontraktene som eksisterer i Forsvaret. Betydningen av innholdet vil vi drøfte i lys av Forsvaret som militær profesjon.

Vi vil intervju to kadetter/yrkesoffiserer, en og en, som alle har tilknytning til Luftkrigsskolen. Vi forventer at intervjuet kan ta inntil en time. Vi er to stykker som kommer til å være tilstede på intervjuet og vi ønsker å ta opp hele intervjuet for påfølgende transkribering. Dersom det er ønskelig kan den enkelte respondent få lese gjennom transkriberingen før vi benytter materialet i masteroppgaven. Det vil ikke fremkomme navn eller spesifikke stillinger i oppgaven og alle respondenter vil i så måte være anonymisert.

Intervjuet vil bestå av spørsmål som omhandler ditt (selvopplevde) ansettelsesforhold, dine tanker om Forsvaret som arbeidsgiver og din motivasjon for å jobbe som yrkesoffiser.

Undertegnede gir herved samtykke i å delta som informant i forbindelse med ovennevnte prosjekt, som gjennomføres av Andreas Espenes og Kristian Espenes høsten 2013. Deltakelse er frivillig og informanten kan når som helst før, under og etter intervjuet trekke sin villighet til å delta i prosjektet.

Innsamlet materiale vil bli behandlet med konfidensialitet, og lydopptak vil slettes etter transkribering.

Jeg har mottatt tilstrekkelig informasjon om prosjektet, og er villig til å delta som respondent.

Sted, dato	Signatur
------------	----------

Studenter: Andreas Espenes, Solborgveien 35, 9310 Sørreisa
 Kristian Espenes, Stallmestervegen 1, 7046 Trondheim

Veileder: Dr. polit. Elin A. Nilsen, Førsteamanuensis, Handelshøgskolen,
 Universitetet i Tromsø

Vedlegg B – Intervjuguide

Innledning

- Hvor mye tid har vi til disposisjon?
- Vi vil bare innledningsvis poengtere at du intervjues først og fremst i egenskap av å være yrkesoffiser i Luftforsvaret, så svar på spørsmålene med det perspektivet så langt det lar seg gjøre.
- Vi har en del spørsmål, så vi oppfordrer til mest mulig konkrete og korte svar der det er mulig, så spør vi mer der vi ønsker at du utdyper.

Vi starter med noen spørsmål om din bakgrunn:

Hvor gammel er du?

Hvor mange år har du jobbet i Forsvaret?

Hvor mange år har du vært yrkesbefal?

Hvilket utdanningsnivå har du militært og sivilt?

Har du deltatt i internasjonale operasjoner?

I hvilken grad vil du si at operasjonen innebar en fare for eget liv?

- Ingen: ”Som å tjenestegjøre i Norge”,
- Lav: ”Opplevde ingen reell trussel der hvor jeg var”,
- Medium: ”Det kunne skjedd hvis...”,
- Stor: ”Noen i avdelingen var livstruet, eller mistet livet”,
- Svært stor: ”Jeg kunne mistet livet, men heldigvis gikk det bra”.

Da går vi videre med spørsmål knyttet til valg av yrke, arbeidsinnhold og forholdet til Forsvaret som arbeidsgiver.

Hva motiverte deg til å starte i Forsvaret?

Hva motiverte deg til å bli yrkesoffiser?

- Drives du av samme motivasjonen i dag?

Hvilken tidshorisont har du på ansettelsesforholdet til Forsvaret, og hvorfor?

- Har de oppgaver eller oppdrag Forsvaret har noen innvirkning på denne tidshorisonten?

Hvordan er dine planer om videre karriere? Sivilt eller i Forsvaret.

Mener du at du har en sikker jobb i Forsvaret?

Hvor viktig er forutsigbarhet i jobb for deg?

Får du tilbakemeldinger på hvordan du utfører arbeidet ditt?

- Hvor viktige synes du disse tilbakemeldingene er for deg?

Hvordan synes du anerkjennelse og belønning, ikke bare lønn, står i forhold til den arbeidsinnsatsen du legger ned?

Vi har også noen spørsmål rundt arbeidsoppgavene dine.

Vil du foretrekke en stillingsbeskrivelse med klart definerte oppgaver eller en som peker mer til ansvarsområder?

Hvordan stemmer dette med din stillingsbeskrivelse?

Er stillingsbeskrivelsen viktig eller betyr den ikke så mye i utførelsen av ditt arbeid til daglig?

Hva synes du om å ta på deg ekstra oppgaver som i utgangspunktet ikke er en del av jobben?

Melder du deg ofte frivillig til ekstraoppgaver på jobben?

Treffer du dine kolleger eller sjefen utenom jobb?

- Hvis ja: I hvilke sammenhenger?
- Hvis nei: Hvorfor ikke?
- Synes du det sosiale rundt jobben er viktig?

Blir det gjennomført tiltak fra arbeidsgivers side for å bedre relasjoner på arbeidsplassen?

- Hvis ja, deltar du?

Hvilken arbeidsgiver tror du kunne vært et bedre alternativ for deg enn Forsvaret?

Hva er den viktigste grunnen til at Forsvaret er din arbeidsgiver?

- I hvilken grad har Forsvarets samfunnsoppgave noe å si i forhold til ditt valg av Forsvaret som arbeidsgiver?

Synes du Forsvaret står for en ”sak”, eller har verdier du kan identifisere deg med?

- Hvis ja: På hvilken måte bidrar du i det offentlige rom til å fremme Forsvarets ”sak” og verdier?
- Hvis ja: Oppmuntrer du kolleger til å gjøre det samme?
- Hvis ja: Er det andre måter du bidrar til å fremme Forsvarets sak og verdier?

Hvor viktig synes du det er at Forsvaret benyttes til oppgaver som er i tråd med dine egne verdier og overbevisninger?

Hvordan ser du på det å delta i internasjonale operasjoner kontra forsvar av eget territorium?

Burde det være valgfritt for yrkesoffiserer å delta i internasjonale operasjoner?

Man kan si at det finnes uskrevne avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, kalt psykologiske kontrakter. I forhold til dette:

Mener du at Forsvaret har overholdt sine forpliktelser eller lovnader ovenfor deg, eller har du opplevd noen brudd på disse?

- Hvis ja: Fikk det noen konsekvenser for forholdet mellom deg som ansatt og Forsvaret som arbeidsgiver?
- Hvis nei: Hvis Forsvaret hadde brutt noen forpliktelser eller lovnader ovenfor deg, ville det hatt noe å si for forholdet mellom deg som ansatt og Forsvaret som arbeidsgiver?

Har du noen verdier eller prinsipper som var viktig for ditt yrkesvalg, og som du kan komme til å slutte jobben for dersom Forsvaret skulle gå på tvers av disse?

- Hvis ja: Hvilke?

Har du noen spørsmål eller utfyllende kommentarer til det vi har vært gjennom nå?