



Høgskolen i **Hedmark**

Avdeling for økonomi og ledelsesfag

Bjørn Kjetil Hurlen

Masteravhandling

Gratisarbeid –et tegn på trivsel og motivasjon?

Master i offentlig ledelse og styring

2017

Forord

Master i offentlig ledelse og styring (MPA 10) har vært en spennende reise gjennom tre år. Før jeg begynte så har jeg hatt over 20 år i arbeidslivet, hele tiden som militær ansatt i Forsvaret. Studiet har gitt meg en ny ballast i livet, og det har vært spennende å kunne sette ord på mye av den kunnskapen jeg har opparbeidet meg gjennom arbeidslivet. Jeg føler jeg nå er betydelig bedre rustet til de oppgaver som står foran meg -enten i det offentlige eller i en sivil bedrift.

Jeg har i perioden gjennom studiet hatt tre stillinger. De to første innen Forsvaret, før jeg nå siste året bestemte meg for å prøve noe ganske annet i en sivil bedrift –Kongsberg Gruppen. Det har vært krevende år. Jobben har hele veien krevet sitt og det har stort sett vært kun til eksamener jeg har kunnet tatt fri. Slik sett har studiet hatt et godt, tilpasset opplegg.

Etter over 6 måneder i sivil jobb, ser jeg godt nytten av dette studiet også der. I min stilling jobber jeg tett mot norske og internasjonale kunder som i stor grad er offentlige. Å kjenne sin kunde er essensielt, og studiet har gitt meg en betydelig bedre kjennskap til og forståelse for offentlig forvaltning.

Studier ved siden av jobb er tidkrevende. Selv om man ikke fysisk leser eller skriver, så kverner tankene rundt studiet jevnlig. Jeg er heldig å ha en familie som har støttet meg gjennom disse årene. Uten min kone, Lill, hadde jeg ikke kommet dit jeg er. Du er den beste!

En stor takk til min veileder, Einar Øverenget. Kvantitativ metode slo du fast tidlig at ikke var ditt fagfelt. Men du er en utrolig motivator! Etter møtene med Einar var jeg klar for å få oppgaven i mål. Tilbakemeldingene har vært konstruktive og hjulpet meg å holde sporet. Der han har hatt sine mindre sterke sider, har han fått Erik Mønness til å stille opp. Også her meget gode, konkrete tilbakemeldinger på særdeles kort varsel, Takk til dere begge!

New Public Management er ikke det samme etter fullført MPA 10!

Elverum 28 februar 2017

Bjørn Kjetil Hurlen

Innhold

Forord	3
Innhold.....	4
Figurer og tabeller	5
Figuroversikt	5
Tabelloversikt	6
Norsk sammendrag	8
Engelsk sammendrag (abstract).....	9
1 Innledning	10
1.1 Bakgrunn	10
1.2 Problemstilling.....	11
1.3 Hypotese	11
1.4 Avgrensning.....	12
1.5 Oppbygning	12
2 Forskningsdesign og metodisk oppbygning	14
2.1 Metode.....	14
2.2 Evaluering.....	15
2.3 Mulige feilkilder.....	16
3 Teoretisk fundament	18
3.1 Innledning.....	18
3.2 Maslows behovshierarki	18
4 Oppbygging og gjennomføring av undersøkelsen	21
4.1 Oppbygning av undersøkelsen	21
4.2 Preundersøkelse og pilotundersøkelse	22
4.3 Gjennomføring.....	22
5 Funn og diskusjon	27
5.1 Arbeidsmotivasjon og trivsel.....	27
5.2 Arbeidstid som ikke føres i timeregnskapet.....	39
5.3 Utvidede analyser, demografi, motivasjon og arbeidstid.....	45
6 Konklusjon, videre forskning, mangler ved denne studien.....	51
6.1 Konklusjon.....	51
6.2 Videre forskning og mangler ved denne studien.....	52
Litteraturliste	53
Vedlegg 1 Spørreundersøkelsen	54
Informasjonsskriv.....	54
Spørsmålene	55
Vedlegg 2 Analyser av et utvalg spørsmål	57
Motivasjon/trivsel.....	57
Arbeidstid	66

Figurer og tabeller

Figuroversikt

Figur 1: Maslows behovspyramide (Skolediskusjon.no).....	19
Figur 2: Sammenhengen mellom Maslows behovsteori og organisasjonsmessige faktorer som motiverer (Jacobsen & Thorsvik, 2007).....	20
Figur 3: Demografi; kjønn og alder	24
Figur 4: Demografi; ansettelsesforhold	25
Figur 5: Motivasjon og trivsel.....	28
Figur 6: Motivasjon og trivsel. Detaljerte svar fra respondentene.....	29
Figur 7: Utfordringer.....	30
Figur 8: Utfordringer detaljert	31
Figur 9: Arbeidsbelastning.....	32
Figur 10: Arbeidsbelastning, detaljert.....	33
Figur 11: Ressurser og støtte/rollekonflikt	34
Figur 12: Ressurser og støtte/rollekonflikt detaljert	35
Figur 13: Bytte jobb/slutte	36
Figur 14: Arbeidstid som ikke føres i timeregnskapet.....	40
Figur 15: Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks	41
Figur 16: Årsak til at arbeidet ikke rapporteres	42

Tabelloversikt

Tabell 1: Utdypende årsaker til at man vurderer å slutte/bytte jobb.....	37
Tabell 2:Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt?(rows) by Har du i løpet av de siste 6 månedene arbeidet utenfor normal arbeidstid uten at overtiden eller merarbeidstiden er registrert I arbeidstidsregnskapet (FIF)?(columns).....	40
Tabell 3: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt?(rows) by Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks(columns)	42
Tabell 4: Hva er årsaken til at tiden ikke ble ført i FIF?: Har fått igjen merarbeidet som ”uformell avspasering”(rows) by Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks (columns)	43
Tabell 5: Årsak til merarbeid og at det ikke føres i timeregnskapet.....	43
Tabell 6: Har du i snitt et godt forhold til dine kolleger (rows) by kjønn (columns)	46
Tabell 7: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt?(rows) by Alder (columns)	46
Tabell 8: Jeg gleder meg til å gå på jobb(rows) by Alder per 31 desember 2016(columns) ..	47
Tabell 9: Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene(rows) by Alder per 31 desember 2016(columns)	47
Tabell 10: Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene(rows) by Kjønn(columns)	48
Tabell 11: Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene(rows) by Ansettelsesforhold(columns)	48

Tabell 12: Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks(rows) by Ansettelsesforhold49

Norsk sammendrag

Jeg har i denne studien benyttet meg av en kvantitativ metode for å bekrefte følgende hypotese:

Ansatte på lavt nivå i Forsvaret har en arbeidsmoral som kommer til uttrykk gjennom et ønske om å prestere på høyt nivå i sitt daglige virke.

Her er lavt nivå i Forsvaret definert og begrenset til vernepliktsavdelinger på kompaninivå i Brigade Nord. Jeg har samlet empiri gjennom en spørreundersøkelse til et tilfeldig utvalg samt gjenbrukt empiri fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2015 (Forsvaret, 2015). Jeg har også brukt data fra QPS Nordic (Skogstad, et al., 2001) som referansemateriale.

Resultatene av den empiriske analysen er ikke så jeg entydig kan si at hypotesen er direkte styrket. Det er sentrale spørsmål som direkte svekker hypotesen. På den annen side er det flere områder som viser at hypotesen er styrket. Ikke minst spørsmålene som går på arbeid som utføres uten å føre det i regnskapet. Sammenholder jeg dette med svarene som har fremkommet i spørsmålene som har tillatt fritekst fra respondentene, vil jeg konkludere med at min hypotese er styrket.

Jeg har benyttet meg av Maslows behovshierarki (Maslow, 1954) som teoretisk grunnlag for å diskutere arbeidsmotivasjon. Jeg har gjennom empirien bevist at gruppen ligger på de øverste nivåene i Maslow: Anerkjennelse og selvrealisering.

Engelsk sammendrag (abstract)

I have in this thesis made use of a quantitative method to confirm the following hypothesis:

Employees at a low level in the Norwegian Armed Forces has a work ethic that is expressed by a desire to perform at a high level in their daily work.

Here is the low level of the Armed Forces defined and limited to conscript units at company level in Brigade North. I have collected empirical data through a survey of a random sample and in addition reused empiricism of the Defence employee survey 2015 (Forsvaret, 2015). I have also used data from QPS Nordic (Skogstad, et al., 2001) as a reference material.

The results of the empirical analyses are not clear can say that the hypothesis is directly strengthened. There are key issues that directly weakens the hypothesis. On the other hand, there are several areas that show that the hypothesis is strengthened. Not least the questions that go on work performed without reporting into the required reporting systems. I compare this with answers that have accumulated in the questions where I have allowed free-text replies, I conclude that my hypothesis is strengthened.

I have used Maslow's hierarchy of needs (Maslow, 1954) as a theoretical basis for discussing work motivation. I have reviewed the empirical data and proved that the group is at the top levels of Maslow: Recognition and fulfillment.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Min tidligere arbeidsgiver, Forsvaret, har over flere år gjennomført en medarbeiderundersøkelse. Undersøkelsen har de siste årene vært gjennomført hvert andre år. Hensikten med undersøkelsen var:

Forsvaret har som mål å bli stadig bedre innen områder som ledelse, arbeidsmiljø, arbeidsinnhold, kompetanse og jobbengasjement. Medarbeiderundersøkelsen utgjør et viktig instrument i arbeidet for å samle inn gode data over tid innen i disse temaene. (Forsvaret, 2015)

Jeg byttet jobb i Forsvaret høsten 2015 og ble da sjef i avdelingen jeg jobbet ved. En naturlig del av en oppstartsamling med mine ansatte, var gjennomgang av medarbeiderundersøkelsen som da var relativt nylig publisert. Som del av forberedelsene til samlingen gikk jeg gjennom resultatene fra undersøkelsen og særlig ett spørsmål fattet min interesse: ”Har du i løpet av de siste 3 månedene arbeidet utenfor normal arbeidstid uten at overtiden eller merarbeidstiden er registrert i arbeidstidsregnskapet (ESS)?” Her har 80% av de 15 respondentene i min avdeling svart ”Ja”. Summerer man avdelingene oppover til 2 nivåer over min avdeling (Brigade Nord) har 53% av 1779 respondenter svart ”Ja” på samme spørsmål. Respondentene som svarte ja fikk oppfølgingsspørsmål om arbeidet var pålagt, av hvem, type arbeid og hvorfor det ikke ble registrert (Forsvaret, 2015).

Jeg har i grovt sammenlignet min avdeling med andre avdelinger på samme størrelse og samme demografi og svarene er gjennomgående like. En skal også merke seg at mellom 85-95% av de ansatte på mitt avdelingsnivå er under 30 år.

Når jeg reflekterer over dette spørsmålet i undersøkelsen og min egen avdeling så blir jeg sittende igjen med ytterligere spørsmål og et ønske om å gå ytterligere i dybden på hva som ligger bak det store antallet som jobber uten å føre dette i arbeidstidsregnskapet. Hva er det som motiverer de ansatte til å ”yte det lille ekstra”? Disse refleksjonene har etter hvert utviklet seg til denne studien som har gitt meg mulighet til å gå dypere inn i en problemstilling som både er av personlig interesse, men også av interesse for en så stor, statlig arbeidsgiver som Forsvaret er.

På mange måter kan en arbeidsgiver se på gratisarbeid som en luksus der hver arbeidstager produserer mer enn det arbeidsgiver betaler for. Dette kan man særlig sette pris på i det private næringsliv der bunnlinja i regnskapet er det som til slutt teller, men i det offentlige, med et større fokus på at lover og regler, som for eksempel arbeidsmiljøloven, skal følges, er det i utgangspunktet ikke akseptert at dette skjer. I Forsvaret har det vært et veldig stort fokus de siste 2-3 årene på at det ikke skal være brudd på de gjeldende bestemmelser. Derfor bør resultatene av denne studien være av interesse for Forsvaret siden jeg her har gått dypere inn i problemstillingen og det kan gi Forsvaret større mulighet til å se på om dette er en kultur og en måte å arbeide på man ønsker å gjøre noe med.

1.2 Problemstilling

I lys av Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2015 ønsker jeg å gå dypere inn i årsaken til at så mange ansatte på lavt organisatorisk nivå i Forsvaret oppgir å jobbe utover normal arbeidstid uten å føre det i arbeidstidsregnskapet (gratisarbeid). Følgende spørsmål vil jeg jobbe med som del av denne studien:

- Hva er årsaken til at det utføres gratisarbeid?
- Hva er motivasjonen for å gjennomføre gratisarbeid?
- Er det sammenheng mellom trivsel og gratisarbeid?
- Hva er mengden gratisarbeid som gjennomføres?
- Kompenseres gratisarbeidet på annen måte -for eksempel ikke-registrert fritid/avspasering?

1.3 Hypotese

I denne oppgaven har jeg jobbet med følgende hypotese:

Ansatte på lavt nivå i Forsvaret har en arbeidsmoral som kommer til uttrykk gjennom et ønske om å prestere på høyt nivå i sitt daglige virke.

Arbeidsmoral kan ha mange betydninger og fasetter. I denne avhandlingen setter jeg likhetstegn mellom høy arbeidsmoral og det å ha et sterkt ønske om å prestere i sitt arbeide. Det å yte noe utover det gjennomsnittlige. Å direkte måle arbeidsmoral er vanskelig. Spør du en respondent om han eller hun har ”høy arbeidsmoral”, så kan jeg vanskelig se at mange

svarer ”nei”. I denne oppgaven har jeg fokusert mot fenomenet gratisarbeid som indikator på høy arbeidsmoral. Kriteriet for høy arbeidsmoral i denne hypotesen er at utvalget jobber til jobben er gjort fremfor å telle timer. Dersom det av forskjellige årsaker ikke er ressurser for å jobbe nok til å nå sine eller avdelingens mål, så har jeg en antagelse om at de likevel jobber det som er nødvendig.

1.4 Avgrensning

Jeg har fokusert denne studien på lavt, organisatorisk nivå i Forsvaret – kompaninivå. Hovedårsaken til dette er at i Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2015 (Forsvaret, 2015) var det en tydelig forskjell på dette nivået og høyere organisatoriske nivåer, der fenomenet var mindre tydelig på høyere nivåer. Jeg har derfor ønsket å gå inn og studere dette nærmere på kompaninivå.

Jeg har i studien benyttet avdelinger i Brigade Nord som utvalg, og bare undersøkt vernepliktsavdelinger. Avdelingene på kompaninivå i Brigade Nord er noenlunde ensartede demografisk og i volum, og er derfor i utgangspunktet sammenlignbare. Jeg har benyttet meg bare av vernepliktsavdelinger, da jeg forventer et helt annet resultat hos de profesjonelle avdelingene, der jeg ville forvente det store antallet ansatte medfører annen dynamikk rundt arbeidstid, bestemmelser og motivasjon for arbeidet. Skulle de vært tatt med, så måtte jeg ha økt antall respondenter betydelig og også vurdert en sammenligning mellom profesjonelle og vernepliktsavdelinger noe som hadde økt omfanget av studien betraktelig.

1.5 Oppbygning

Kapittel 1: Innledning, problemstilling, hypotese og avgrensning

I dette kapitlet har jeg definert hypotesen og de spørsmålene jeg har ønsket svar på gjennom studien, Jeg har gjort viktige avgrensninger for å holde omfanget innenfor det håndterbare og akseptable for denne typen oppgave.

Kapittel 2: Forskningsdesign og metodisk oppbygning

I dette kapitlet har jeg definert oppgaven og redegjort for den forskningsmessige metoden jeg har benyttet.

Kapittel 3: Teoretisk fundament

Her har jeg beskrevet teoriene jeg har drøftet hypotesen gjennom.

Kapittel 4: Oppbygging, gjennomføring av undersøkelsen

En detaljert beskrivelse av spørreundersøkelsen, herunder utvalg, demografi og hvordan spørsmålene er utformet.

Kapittel 5: Funn og diskusjon

En grundig gjennomgang og drøfting av funnene i undersøkelsen.

Kapittel 6: Konklusjon, videre forskning, svakheter ved denne studien

Her konkluderer jeg om hypotesen er styrket eller ikke gjennom de funnene og de diskusjonene som er gjennomført.

2 Forskningsdesign og metodisk oppbygning

2.1 Metode

Johannessen, Tufte, & Christoffersen (2010) definerer samfunnsvitenskapelig metode som å samle inn, analysere og tolke data, og dette er en sentral del av empirisk forskning. De viktigste kjennetegnene ved metode/empirisk forskning er systematikk, grundighet og åpenhet. Spørsmålet jeg stilte meg innledningsvis var om min problemstilling lettest kunne besvares med en kvalitativ eller en kvantitativ metode –eller en kombinasjon.

Litt forenklet kan en si at en *kvalitativ tilnærming* forholder seg til data i form av tekster, lyd og bilde og legger vekt på fortolkning av dataene. Dataene kan samles inn gjennom observasjon eller intervju som materialiserer seg i tekst før analyse. (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010)

En *kvantitativ tilnærming* fokuserer på tall. Kvantitativ analyse har en mye mer formalisert prosedyre for innsamling og analyse og det er visse statistiske prosedyrer som skal følges. Samtidig skal en være oppmerksom på at det også her er kreative muligheter innenfor hvordan dataene tolkes (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010).

Jeg har i denne studien jobbet med en kvantitativ tilnærming for å besvare problemstillingene og hypotesetestingen. Innsamlingen av empiri har jeg gjort ved bruk av spørreskjema. Jeg har samlet data gjennom bruk av Questback (QuestBack, 2016) på internett. Noe empiri har jeg også hatt tilgjengelig ved å gjenbruke Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2015 (Forsvaret, 2015).

Jeg har gjennom arbeidet ikke utelatt muligheten for å måtte benytte meg av en kvalitativ tilnærming for å få svar på problemstillingene, men dette vil øke arbeidsmengden og oppgavens omfang mye, og jeg har ansett dette som et supplement til det kvantitative. Slik jeg ser det, så har jeg klart meg uten å også jobbe kvalitativt.

2.2 Evaluering

2.2.1 Validitet, reliabilitet og generalisering

En av de største utfordringene jeg har hatt er å klare å stille de riktige spørsmålene opp mot hypotesen og problemstillingene. Hvordan kvantitativt måler jeg arbeidsmotivasjon? Begrepsvaliditet diskuteres av Johannessen et al (2010) og det å finne relasjon mellom fenomenet som skal undersøkes og dataene er det som er utfordrende. Jeg har brukt mye tid på spørsmålsutformingen og hvordan svarene leveres. Her har jeg prøvd å finne en balanse mellom det at dataene enkelt skal analyseres (avkrysning) og muligheten for at respondentene selv skal kunne levere svar med fri tekst. Da antall respondenter antas å være i et håndterlig antall for manuelt å gå gjennom fritekst besvarelser, så har jeg benyttet denne muligheten på en rekke spørsmål. Dette har gitt meg muligheten til å se om jeg har manglet alternativer i avkrysningene samt gitt meg mulighet til å ta inn nye momenter som jeg ikke så da jeg utarbeidet spørsmålene, for kunne gå ytterligere i dybden på bakgrunnen for den enkelte respondens besvarelse.

Den andre utfordringen jeg har er utvalget av respondenter. Statistisk validitet kan defineres som generalisering fra utvalg til populasjon. Her vil antallet som representerer den fulle populasjon være en avgjørende faktor, men også om de demografisk likhet vil spille inn. Overføring i rom og tid kalles gjerne ytre validitet (Johannessen, Tuft, & Christoffersen, 2010).

Gruppen jeg ønsker å undersøke, ansatte på lavt nivå i Brigade Nord i Forsvaret, består av rundt 1700 personer (Forsvaret, 2015). Disse jobber i forskjellige avdelinger på forskjellige lokasjoner, men de er relativt like i størrelse, organisering og demografi, med noen få unntak. En rask analyse av Forsvarets medarbeiderundersøkelse (Forsvaret, 2015), viser allerede at det er stor likhet i svarene mellom de forskjellige avdelingene og lokasjonene. Aldersmessig ligger over 85% av respondentene på en alder under 30 år. Jeg antar derfor at jeg med stor sannsynlighet kan klare meg med et relativt lite antall respondenter fra få, representative avdelinger, samtidig som at jeg kan forvente et statistisk, valid resultat.

Tallene jeg benytter meg gjennom alle sammenligninger av spørsmål fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse er hentet fra Brigade Nord (Brig N). Dette er den overordnede organisasjonstilhørigheten av alle avdelingene jeg har undersøkt, i tillegg til tilhørende

stabsfunksjoner. Brig N består av 2202 ansatte (Forsvaret, 2015), det vil si ca 500 flere enn de som er omfattet av undersøkelsen. En viss unøyaktighet kan det være å benytte disse tallene fremfor en summering av de avdelingene undersøkelsen representerer, da stabene og de profesjonelle avdelingene har en noe annen demografi spesielt på alder og ansettelsesforhold. Årsaken til at disse tallene benyttes er at reelle tall fra avdelingene på dette nivået har jeg ikke hatt tilgang på i detaljert nok versjon til å kunne analysere de på en god måte.

2.3 Mulige feilkilder

2.3.1 Bortfall av respondenter

I en spørreundersøkelse kan en alltid forvente et visst bortfall av respondenter. Det er flere årsaker til at personer ikke ønsker å svare på en undersøkelse, for eksempel at de er uinteressert i temaet, ikke har tid der og da eller at de rett og slett er lei av alle undersøkelsene som kommer inn per telefon eller mail. Konsekvensen av et lite antall respondenter kan føre til at analysegrunnlaget blir for lite og man kan få svar som ikke samsvarer med virkeligheten (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010).

For å tilstrebe et så stort antall besvarelser som mulig, har jeg i undersøkelsen lagt vekt på at de skal få god informasjon i mailen som sendes ut av QuestBack og i innledningen til selve undersøkelsen. Jeg vil også spille på det kollegiale i teksten –at de støtter en kollega i å få fullført en utdanning.

Jeg mener også at jeg kan gjennomføre en ganske nøyaktig bortfallsanalyse ved å sammenligne sentrale spørsmål ved min undersøkelse med Forsvarets medarbeiderundersøkelse (2015) og se om svarene på like spørsmål er sammenfallende eller ikke. Fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse (2015), så har jeg også demografidata på avdelingene, slik at dette kan også inngå som del av bortfallsanalysen.

2.3.2 Feilsvaring

Respondentene kan besvare feil enten bevisst eller ubevisst. Noen av mine spørsmål kan for eksempel sette avdelingen eller Forsvaret i et dårlig lys noe som kan medføre at man bevisst svarer feil. Uklare spørsmål eller at mengden spørsmål medfører at respondentene blir

ukonsentrert og ubevisst svarer feil kan også være en risiko. Disse risikoene har jeg motvirket ved å ha korte, klare spørsmålsformuleringer og svaralternativer samt at jeg har tilstrebet å holde mengden spørsmål til det jeg anser som nødvendig for å få et valid resultat. Spørreundersøkelsen er anonym, og det vil ikke være mulig å spore svarene tilbake til respondentene, noe som jeg anser som essensielt for å oppnå ærlige besvarelser. Jeg har også benyttet meg av en pilotundersøkelse for å få tilbakemeldinger på undersøkelsens spørsmålsformuleringer og svaralternativer som også vil være med på å forhindre feilsvaring.

Siden jeg har valgt å la respondentene benytte seg av mulighet til å svare med fritekst på en rekke spørsmål, så kan dette også være med på å gi meg en forståelse om de har skjønt spørsmålsformuleringene og svart i henhold til det jeg har spurt om.

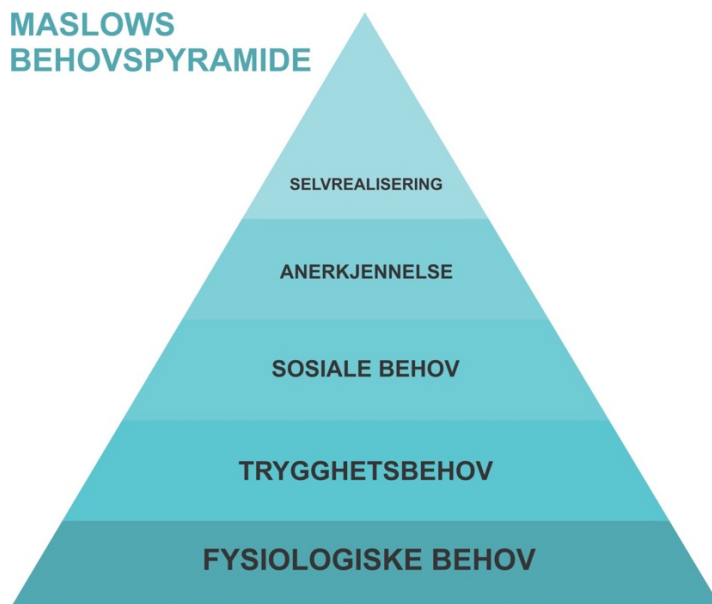
3 Teoretisk fundament

3.1 Innledning

Innenfor organisasjonsteorien finner jeg en rekke teorier som jeg tenker kan benyttes opp mot min problemstilling. Gjennom arbeidet har jeg sett på flere alternativer som McGregors teori X og teori Y samt Herzbergs tofaktorteori i tillegg til Maslows behovshierarki. Maslow er nok den mest kjente, og jeg mener Maslows teorier treffer veldig godt opp mot den problemstillingen jeg drøfter her. Jeg har derfor valgt å bare fokusere på Maslow i besvarelsen.

3.2 Maslows behovshierarki

Dette er trolig den mest kjente og innflytelsesrike teorien innenfor motivasjonspsykologi. Maslow (1954) etablerte et femtrinns-hierarki for menneskers behov: (1) *fysiologiske behov* som sult, tørst, søvn ol, (2) *trygghetsbehov* som omfatter både fysisk og følelsesmessig sikkerhet, (3) *sosiale behov* som vennskap, tilhørighet i sosiale grupper og følelsesmessige bånd til andre mennesker, (4) *behov for anerkjennelse* som status og prestisje, (5) *behov for selvrealisering* som handler om hvorvidt den enkelte får utnyttet evnene sine og realisert sitt potensial.



Figur 1: Maslows behovspyramide (SkoleDiskusjon.no)

Maslow hevder at disse behovene er medfødte og instinktive og først når et lavere behov er tilfredsstillt kan man søke behov dekket på høyere nivå. Mennesket vil i følge Maslow hele tiden søke mot det høyeste nivå. Når et lavere nivå er tilfredsstillt vil mennesket finne motivasjon for å få dekket behov høyere opp på stigen (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre, & Woll, 2014). Dette betyr likevel ikke at den innbyrdes rekkefølgen av behovene og graden av behovstilfredstillelse kan variere før neste behov dukker opp. Et eksempel på dette kan være at for noen kan behovet for status og prestisje være så dominerende at det går ut over tilfredstillelsen av både fysiologiske og sosiale behov. Det er heller ikke slik at et behov må tilfredsstilltes 100% før det neste dukker opp. Maslow antar at de fleste mennesker vil ha en delvis tilfredstillelse av de fleste av behovene, men graden av tilfredstillelse vil være mindre lengre opp i hierarkiet (Jacobsen & Thorsvik, 2007).

Jacobsen & Thorsvik (2007) viser i følgende skisse sammenhengen mellom Maslows behovsteori og organisasjonsmessige faktorer som motiverer:

Maslows behovsnivå	Organisasjonsmessige faktorer som motiverer	Behovstilfredsstillelse
Fysiologiske behov	- Lønn - Arbeidstidsbestemmelser	Materielle goder Balanse mellom arbeid og fritid
Sikkerhetsbehov	- Arbeidsforhold	Fast ansettelse Sikker arbeidsplass
Sosiale behov	- Arbeidsgrupper - Medarbeiderorientert ledelse	Tilhørighet
Behov for respekt og anerkjennelse	- Tilbakemelding på arbeid - Tittel og posisjon	Status og prestisje
Behov for selvrealisering	- Utfordrende oppgaver - Mulighet for å være kreativ og til å gjøre ting bedre	Personlig utvikling Avansement Gleden av å prestere

Figur 2: Sammenhengen mellom Maslows behovsteori og organisasjonsmessige faktorer som motiverer (Jacobsen & Thorsvik, 2007)

Maslows teori er blitt kritisert for at kategoriene hans er så upresist formulert at det er uklart hva som ligger i dem og at det er empirisk vanskelig å bestemme hvorvidt behovstypene er organisert hierarkisk (Jacobsen & Thorsvik, 2007).

4 Oppbygging og gjennomføring av undersøkelsen

4.1 Oppbygging av undersøkelsen

Den delen av spørreundersøkelsen som omhandler jobbtilfredshet er i stor grad basert på Forsvarets medarbeiderundersøkelse fra 2015 (Forsvaret, 2015). Dette både for å ha et sammenligningsgrunnlag, samt at denne igjen baserer seg på referansemateriale fra QPSNordic (Skogstad, et al., 2001) på en stor del av spørsmålene. Dette gir en større mulighet til å se hvordan mitt utvalg ligger i forhold til både Forsvaret totalt sett og landet for øvrig.

QPS Nordic som er et generelt spørreskjema for kartlegging av psykologiske og sosiale faktorer i arbeid. Dette instrumentet er utviklet for kartlegging i forbindelse med utviklingsarbeid, tiltak og for forskning og kan benyttes som referansemateriale (Skogstad, et al., 2001).

De videre spørsmålene er utarbeidet for å utdype den konkrete problemstillingen om mengden arbeid som utføres, men ikke føres i timeregnskapet, samt hva som er den konkrete årsaken til at det jobbes utover planlagt og ført arbeidstid. I denne delen av undersøkelsen gav jeg rom for at i tillegg til avkryssninger skulle respondentene få mulighet til å legge til informasjon i form av fritekst. Dette for å kunne gi meg en indikasjon på om jeg hadde utelatt viktige alternativer i avkryssningen og dermed gi minske feilkildene i undersøkelsen. I tillegg gir denne muligheten meg en dypere innsikt i den enkelte respondents tanker rundt temaet.

Spørsmålene er bygd opp med utgangspunkt i vurderingsspørsmål og påstander knyttet til ulike temaområder på arbeidsplassen. Svaralternativene følger Likert-formatet (Johannessen, Tuft, & Christoffersen, 2010) og er gradert fra 1-5 der 1 er ”Meget sjelden” og 5 er ”Meget ofte”. Spørsmålene som direkte relaterer seg til arbeidstid og føring av dette i timeregnskapet har også hatt en kategori 0; ”Aldri”. Hovedutfordringen med denne typen svarkategorisering er at det gir en forenkling av besvarelsen i forhold til virkeligheten der for eksempel en kvalitativ tilnærming ville gitt ytterligere nyanser. På den annen side vil man med denne kvantitative metoden klare å analysere en betydelig større mengde data, det vil si flere respondenter. Jeg har i de fleste spørsmålene hatt et nøytralt alternativ, ”av og til”, med den

risiko at en større gruppe respondenter heller til dette. Jeg har likevel den oppfatning at på disse spørsmålene kan det være riktig for respondentene å svare dette.

Undersøkelsen er gjennomført anonymt, og besvarelser er innhentet ved bruk av spørreskjema på internett ved bruk av QuestBack (QuestBack, 2016).

Spørsmålene i undersøkelsen ligger som vedlegg 1.

4.2 Preundersøkelse og pilotundersøkelse

Etter at jeg hadde utarbeidet et førsteutkast til undersøkelsen, så ble den gått gjennom av et par kolleger som både har kjennskap til samfunnsvitenskapelig metode, men også har erfaring med problemstillingen og hverdagen til gruppen som ble plukket ut. Etter å ha fått innledende kommentarer ble en pilotundersøkelse sendt ut til 3-4 personer. Til forskjell fra den endelige undersøkelsen hadde jeg i pilotundersøkelsen lagt inn kommentarfelt på de fleste spørsmålene slik at de kunne gi tilbakemelding på om spørsmålene var forståelige, ordbruk og om svaralternativene var dekkende. Jeg hadde også møte med deltagerne i pilotundersøkelsen for å få ytterligere tilbakemeldinger på undersøkelsen. De kommentarene som ble mottatt ble vurdert og i stor grad tatt hensyn til før undersøkelsen ble publisert.

4.3 Gjennomføring

4.3.1 Utvalg

Ut fra Forsvarets Medarbeiderundersøkelse (Forsvaret, 2015), så jeg at innenfor det temaet jeg ønsker å forske dypere i, var det stor forskjell på laveste nivå i undersøkelsen –kompani (tilsv) og nivåene over. I kompaninivået sier 30-95% av de som besvarte at de har jobbet uten å føre dette i arbeidstidsregnskapet. I organisasjonsnivåene over ligger dette på ca 30-50%. De med lavest prosent er de avdelingene med profesjonelle (ansatte) soldater, mens avdelingene med vernepliktige er de som har en høyest prosentdel. Med en såpass tydelig eksisterende empiri av besvarelser som sier at de jobber uten å føre det i regnskapet, så har jeg antatt at selv et relativt lavt antall besvarelser kan være representativt for hele gruppen.

Gruppen ”kompaninivå” i Brigade Nord, som jeg har tatt utgangspunkt i, er på ca 1720 personer (Forsvaret, 2015). Jeg har tatt et tilfeldig utvalg fra 4 kompanienheter med totalt

126 ansatte, der to er lokalisert på Setermoen og to på Skjold i Troms. Jeg har ikke benyttet meg av noen metodikk for utvelgelse, men bare valgt to tilfeldige avdelinger fra listen. Jeg har selv ingen nær tilknytning til noen av avdelingene og de har heller ikke utmerket seg i noen retning gjennom Forsvarets medarbeiderundersøkelse (Forsvaret, 2015). Invitasjon til å delta ble sendt ut per mail til de totalt 126 ansattes mailadresser ut fra mailgrupper i Forsvarets interne adressebøker. Undersøkelsen ble publisert 22 mai 2016 og avsluttet 26 juni 2016. Questback sørget for to påminnelser til respondentene i perioden undersøkelsen var åpen. 45 ansatte responderte, derav 5 som besvarte at de ikke ønsket å delta. Den videre analysen baserer seg derfor på 40 respondenter.

4.3.2 Konfidensialitet

Undersøkelsen er gjennomført under full anonymitet. Noen av spørsmålene kan i visse sammenhenger bli oppfattet i negativ retning for den enkelte respondent dersom han/hun blir gjenkjent og sporet tilbake av arbeidsgiver. For å opprettholde ærlighet i besvarelsene har jeg sett på det som essensielt at undersøkelsen er konfidensiell. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS som har godkjent behandlingen av persondata (NSD referanse: 48635 / 3 / AMS).

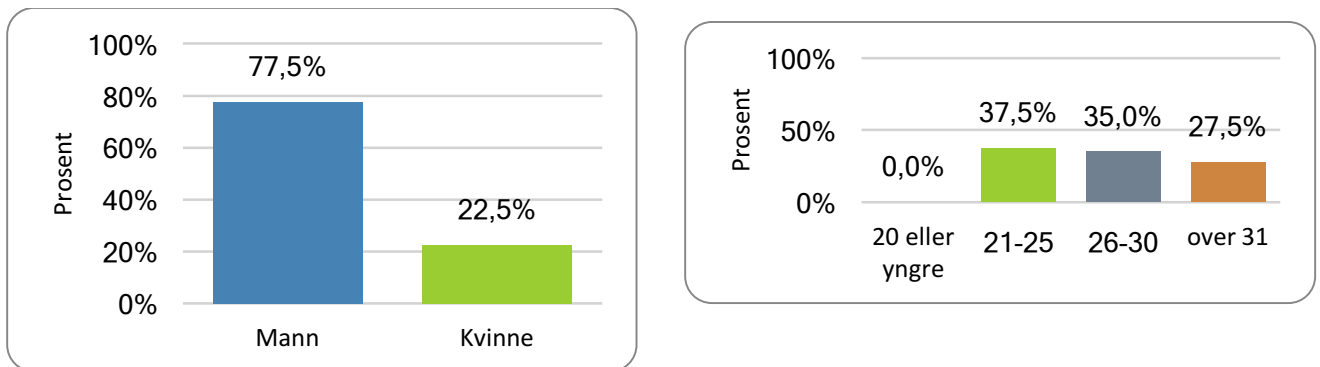
Noen av fritekstsvarene inneholder kommentarer og detaljer som gjør besvarelsen sporbar dersom man kjenner respondenten godt. Disse detaljene har jeg enten manipulert eller utelatt i denne studien i den hensikt å opprettholde konfidensialiteten.

4.3.3 Metode for analyse

For å analysere dataene fra undersøkelsen har jeg benyttet en kombinasjon av QuestBacks egne analysemuligheter, noe bearbeiding i Excel, samt analyse gjennom MyStat. Disse verktøyene har hver for seg sine sterke og svake sider og for meg har en kombinasjon av verktøyene vært det beste for å fremstille og analysere den innsamlede empirien.

4.3.4 Demografi

4.3.4.1 Kjønn og alder

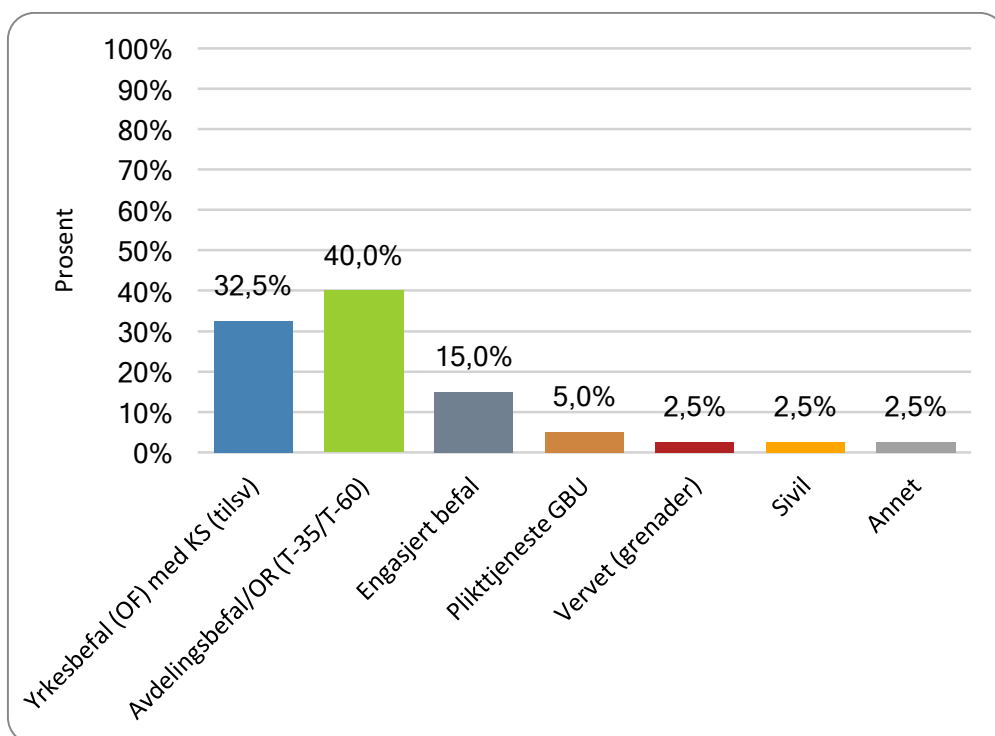


Figur 3: Demografi; kjønn og alder

Kjønn og alder sett opp mot tall fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse (Forsvaret, 2015), viser at fordelingen mellom mann og kvinne er noenlunde samsvarende. I Forsvarets undersøkelse (Brig N) er det 86% menn og 13% kvinner, så denne har en noe større overvekt av menn. Jeg antar at denne forskjellen er tydeligere og forsterket med det relativt færre antall besvarelser det er på min undersøkelse. Jeg kunne valgt å justere for denne skjevheten, men siden jeg har relativt få besvarelser, er jeg redd for at dette kan gi feil utvalg. Det har heller ikke vært studiens hovedformål å se på forskjeller mellom kjønnene.

I Forsvarets undersøkelse er alder ikke gradert på de som er under 30 år, slik at en direkte sammenligning ikke har vært mulig. Sammenligner jeg data på respondenter som er over og under 30 år med min undersøkelse og Forsvarets, så finner jeg samsvar, der Forsvaret oppgir 77,2% under 30 år (gjelder Brig N). Alder kan jeg derfor se samsvarer mellom undersøkelsene og er med på å gi denne besvarelsen validitet.

4.3.4.2 Ansettelsesforhold



Figur 4: Demografi; ansettelsesforhold

Kategoriene Yrkesbefal og sivil vil normalt ha et livslangt ansettelsesforhold. Kategorien Avdelingsbefal har normalt et ansettelsesforhold frem til de er 35 år (T-35) med mulighet for å forlenges til pensjonsalder (T-60), mens de øvrige kategoriene har kortere ansettelsesforhold (1-3 år), herunder pliktjeneste etter skole/utdanning. Noen mindre variasjoner kan forekomme.

Sammenlignet med Forsvarets medarbeiderundersøkelse (Forsvaret, 2015), så ser det ut til å være noenlunde samsvar med denne undersøkelsen. Sammenligning av denne kategorien er vanskelig da jeg ikke har relevante data på denne gruppen jeg studerer (vernepliktsavdeling, lavt nivå). Hovedforskjellen er at i min undersøkelse er det få vervede i forhold til nivået ”Brig N”. Dette kommer av at jeg har benyttet meg av avdelinger som består av vernepliktige, som da har et fåtall vervede. Fokuset på studien er ikke på forskjeller i arbeidsmotivasjon ut fra ansettelseskategori, men jeg vil være oppmerksom på usikkerheten i representativiteten på demografidata i analysen.

4.3.5 Hvor ligger respondentene og utvalget i forhold til Maslow?

Jeg vil innledningsvis se på hva som er gruppens generelle utgangspunkt i forhold til Maslows behovshierarki, før jeg senere går gjennom den innsamlede empirien og bygger videre på utgangspunktet.

Over 70% av respondentene er under 30 år. Og over 70 % har et stabilt ansettelsesforhold som yrkesbefal eller avdelingsbefal. Årslønnen uten tillegg ligger på 300.000-400.000 kroner (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2014), i tillegg har gruppen et forventet lønnstillegg på 150.000 kroner eller mer som følge av øvelser, vakt og overtid. Forsvaret som arbeidsgiver tilbyr hybel eller leilighet til lave priser, godt under det en ville betalt på det sivile markedet. Forsvaret tilbyr også mulighet for mat i militær messe til rundt 100 kroner dagen.

Sammenholder man disse demografiske fakta med Maslows modell, ser man at gruppen tilfredsstiller fysiologiske- og trygghetsbehov. De har de nødvendige materielle goder, god inntekt og en kan forvente ut fra aldersgruppen at mange fortsatt ikke er fullt ut etablerte med familie, barn og store investeringer i egen bolig. Faste, store utgifter kan man derfor anta er begrenset. Som del av jobben, får man det nødvendige av arbeidsklær fra undertøy til uniformer og varme klær for alle årstider. I praksis skal den enkelte ikke ha noen mangler for at de fysiologiske behov i henhold til nederst trinn i Maslows (1954) pyramide skal være dekket. Alle har et ansettelsesforhold, og størsteparten har et ansettelsesforhold som er fast eller tilnærmet fast (T-35/T-60). En kan derfor også utlede at respondentgruppen også har dekket sine sikkerhetsbehov i henhold til andre nivå i Maslows pyramide. Videre i analysen vil jeg se på hvor man kan anta gruppen ligger i forhold til de øvrige nivåene i Maslow.

5 Funn og diskusjon

5.1 Arbeidsmotivasjon og trivsel

5.1.1 Innledning

I denne delen av oppgaven har jeg analysert de spørsmålene i undersøkelsen som direkte omhandler motivasjon og trivsel i arbeidet. Jeg har for hvert spørsmål koblet disse mot hypotesen og estimert forventet resultat på spørsmålet, deretter analysert resultatet og koblet svaret mot forventningen til hypotesen. Jeg har så koblet spørsmålene til Maslows behovshierarki og ut fra svarene sett på hvor respondentene ligger i forhold til Maslow.

Spørsmålene som er analysert i dette kapittelet er:

Kvantitative krav:

- Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?
- Må du arbeide overtid?
- Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?
- Har du for mye å gjøre?

Positive utfordringer:

- Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?
- Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?
- Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?

Rollekonflikt:

- Må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?
- Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?
- Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?

Turnover:

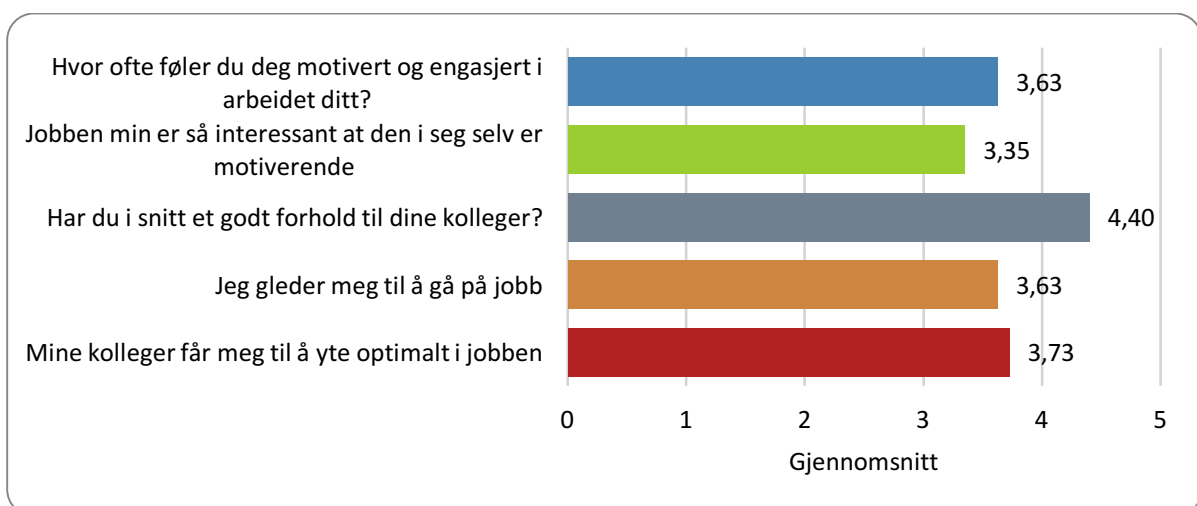
- Jeg ønsker å skifte stilling innenfor Forsvaret i løpet av de neste to årene

- Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene

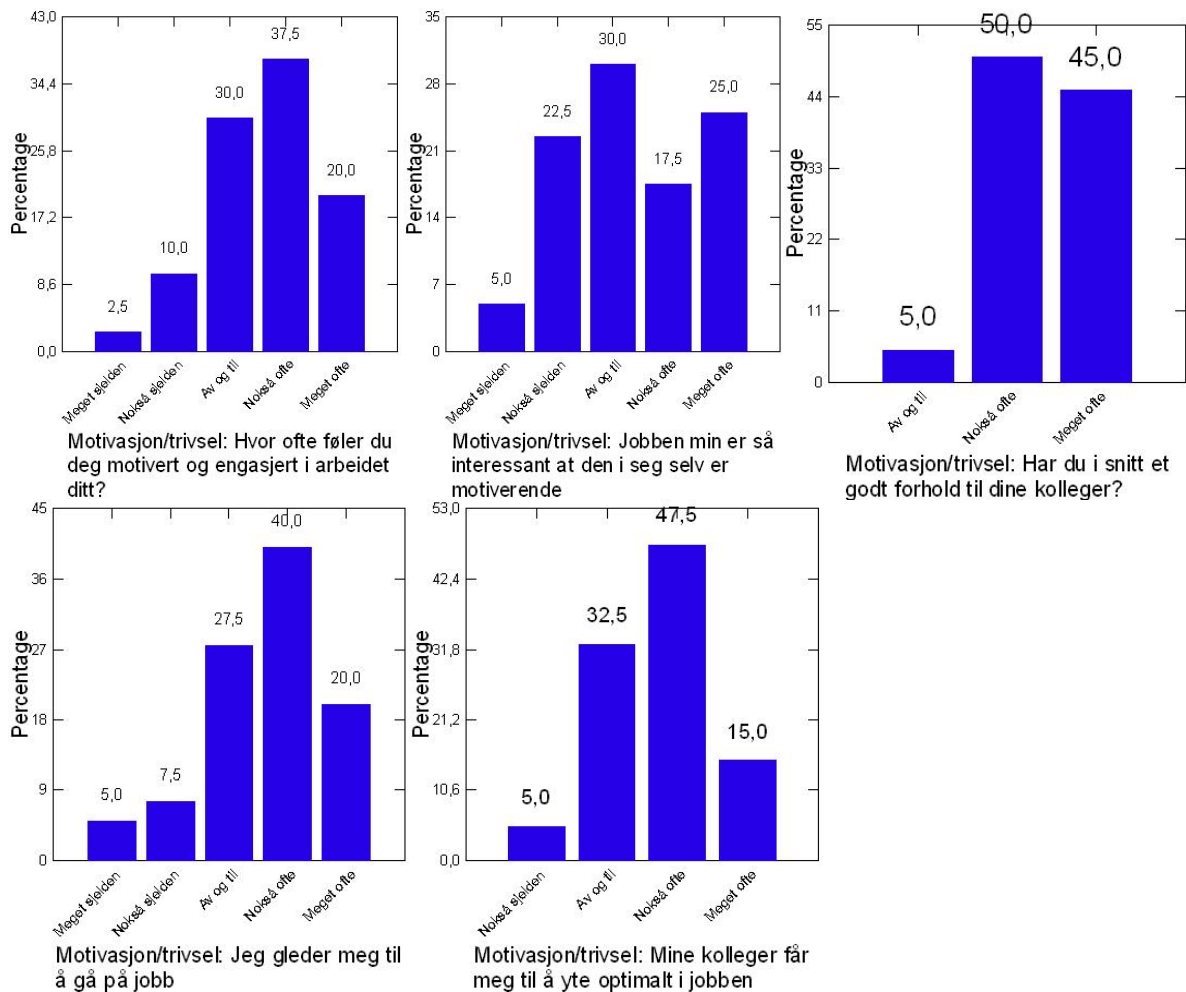
En rekke av spørsmålene i undersøkelsen er gjenbrukt fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2015, som igjen baserer seg på QPS Nordic. Dette gir meg en mulighet til å validere resultatet i min undersøkelse opp mot disse.

5.1.2 Motivasjon og trivsel

I denne spørsmålsgruppen har jeg satt opp et sett med påstander respondentene skulle respondere i 5 alternativer fra meget sjelden til meget ofte. Disse spørsmålene finnes ikke i QPS Nordic eller i Forsvarets undersøkelse. Jeg har derfor ikke et sammenligningsgrunnlag på disse spørsmålene. Med denne gruppen spørsmål ønsket jeg å se på gruppens motivasjon og trivsel i jobbsammenheng. Dette vil være et moment for å teste hypotesen. Dersom hypotesen er riktig, så vil jeg forvente en høy score på spørsmålene, og det motsatte ved mistrivsel og lav motivasjon.



Figur 5: Motivasjon og trivsel.



Figur 6: Motivasjon og trivsel. Detaljerte svar fra respondentene.

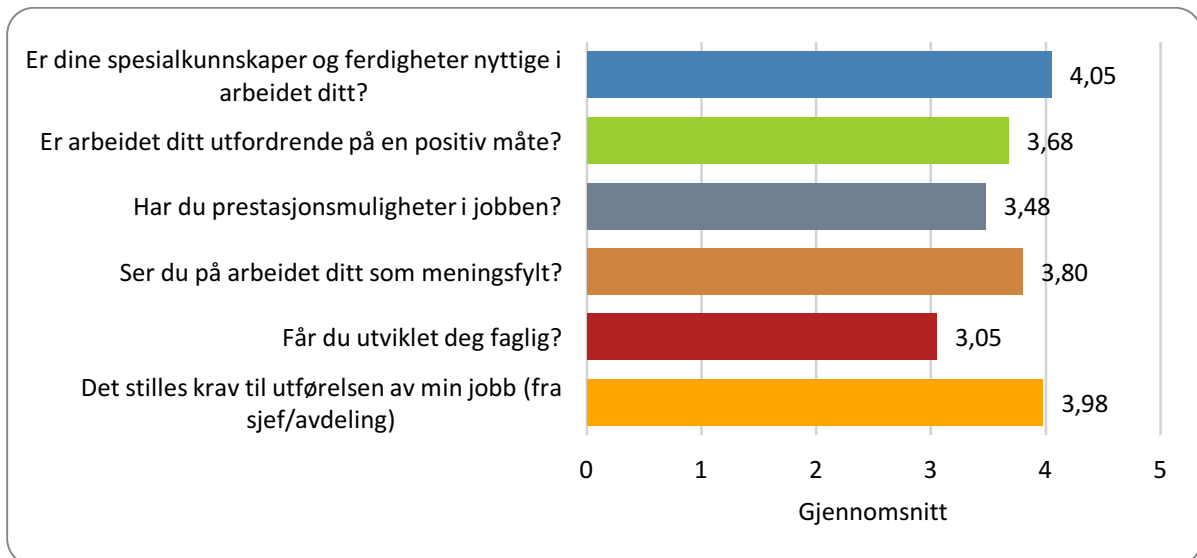
Delkonklusjon: Respondentene kan antas å ha en relativt høy grad av motivasjon og trivsel i arbeidet. Her kan spesielt merkes det positive, kollegiale forholdet der alle respondentene svarer ”av og til” eller bedre.

Sett opp et Maslows behovshierarki (1954) ser vi at respondentene virker som de også i stor grad har dekket sine sosiale behov. Særlig det store antallet som svarer at de har et godt forhold til sine kolleger. Dette er også noe av grunnstammen til Forsvaret som organisasjon. Man trenes fra første dag til at det er fellesskapet som er viktig, ikke individet. Man skal ta vare på hverandre og jobbe som et team. Dette har sammenheng med det alvorlige oppdraget til Forsvaret der man kan sendes i krig som politisk verktøy. Å ha et tett samhold og jobbe sammen ansees som essensielt for å få dette til å fungere. Selv som ansatt, så bør man relativt tett på kolleger og man får et naturlig, tett og sosialt miljø. Ut fra det

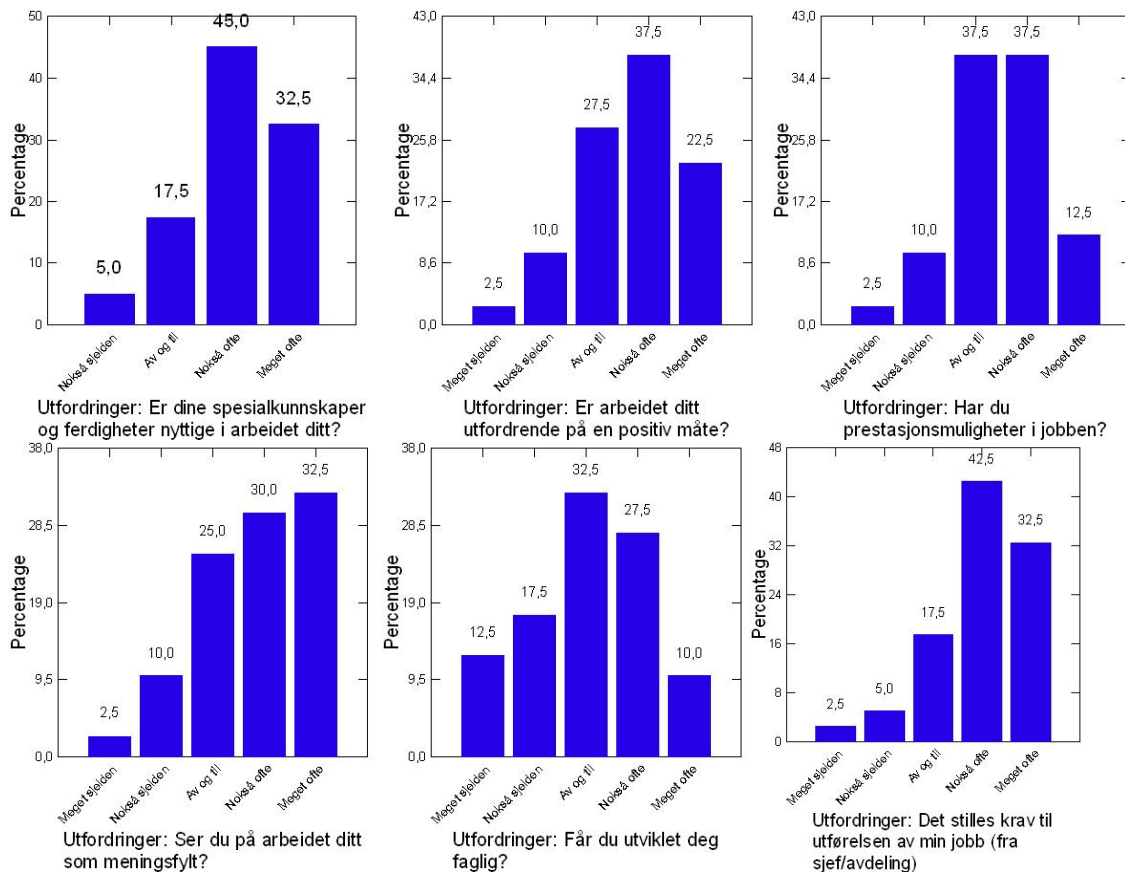
svarene på disse spørsmålene sier, vil derfor konkludere med at respondentene oppnår tilfredsstillelse også på det tredje nivået i pyramiden, sosiale behov.

5.1.3 utfordringer

I denne spørsmålsgruppen har jeg sett på positive utfordringer og den enkeltes følelse av mestring i jobben. Tilsvarende svaralternativer som tidligere. En høy score på disse spørsmålene skulle tilsi høy grad av motivasjon og trivsel i arbeidssituasjon, og vil være med på å styrke hypotesen. Lav score skulle tilsi at hypotesen er usann. For denne spørsmålsgruppen har jeg også data fra QPS Nordic og Forsvarets medarbeiderundersøkelse for sammenligning og del av bortfallsanalyse. En skulle forvente tilsvarende tall som i Forsvarets undersøkelse.



Figur 7: Utfordringer



Figur 8: Utfordringer detaljert

Bare de tre første spørsmålene var også med i Forsvarets medarbeiderundersøkelse og i QPS. Snittene for de øvrige undersøkelsene ligger noe høyere enn i denne undersøkelsen:

Snitt: 3,73 (de tre første spørsmålene)

Brig N: 3,95

QPS Nordic: 3.94

Svarene er lavere enn snittet for Forsvarets medarbeiderundersøkelse der snittet for Brigaden i Nord Norge var 3,95. Jeg vil ikke si at forskjellen er veldig stor, og det er vanskelig å ha et entydig svar på hvorfor denne forskjellen. Det kan være at totalt i denne undersøkelsen, så er fokuset noe annerledes, som gjør at respondentene svarer noe mer negativt enn i Forsvarets undersøkelse. Med unntak av spørsmålet om faglig utvikling, så svarer et overtall av respondentene ”meget og nokså ofte”. Fra min egen erfaring vet jeg at ansatte i

vernepliktsavdelinger bruker mye tid på å utdanne vernepliktige, og sitter ofte med en følelse av at de selv ikke får tatt videreutdanning i form av kurs og lignende.

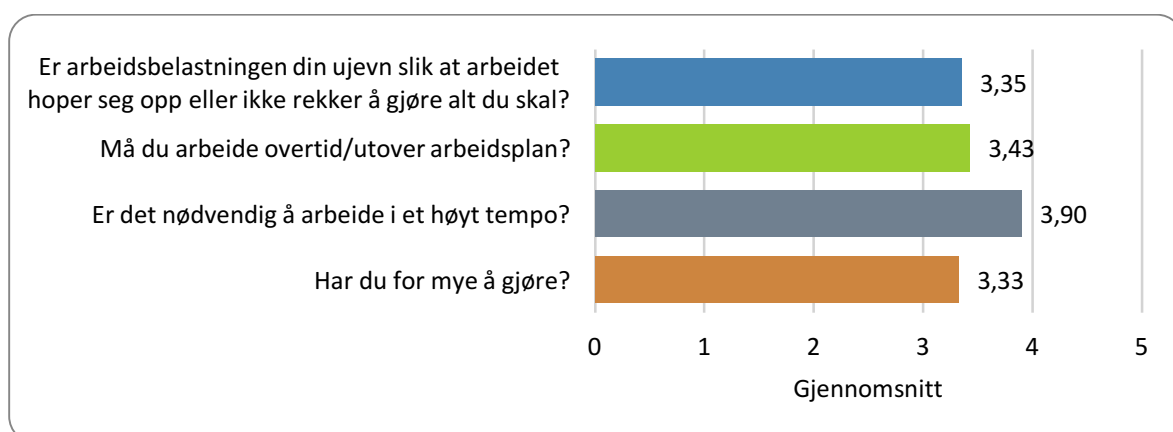
Denne spørsmålsgruppen skal gi indikasjon om utvalget har tilfredsstillelse på de to øverste nivåene av Maslow; anerkjennelse og selvrealisering. En entydig konklusjon er vanskelig å trekke, men gjennomsnittet er høyere enn en senterverdi på 2,5. Samtidig er resultatet lavere enn QPS Nordic, som jeg vil anse som negativt sett i forhold til min hypotese om høy arbeidsmoral.

Opp mot hypotesen vil jeg del-konkludere med at svarene på denne spørsmålsgruppen til dels styrker hypotesen, men svaret er ikke nødvendigvis entydig.

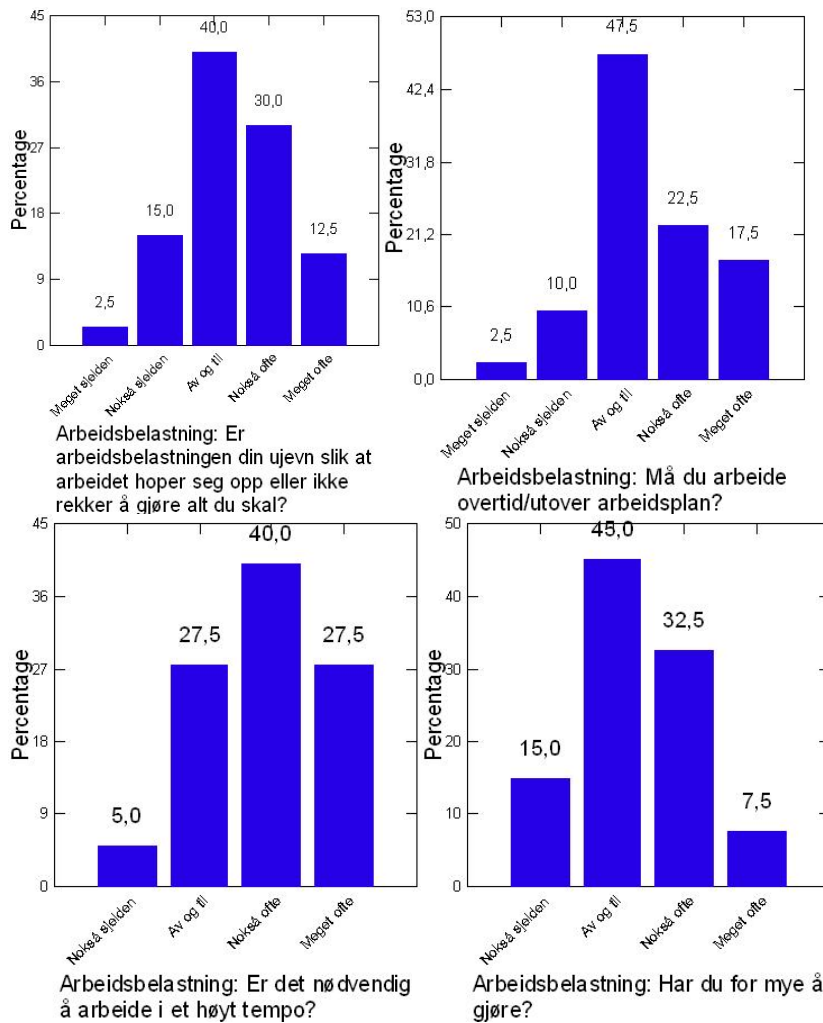
5.1.4 Arbeidsbelastning

Hensikten med denne gruppen spørsmål er å undersøke gruppens følelse av arbeidsbelastning. Et senere spørsmål kontrollerer det faktiske antall timer som jobbes, men den enkelte kan ha ulikt forhold til om dette oppleves som belastende eller ikke. Mange trives best med å ha en hektisk hverdag og et høyt tempo, mens andre ønsker en ”9 til 4” jobb. Alternativene i spørsmålene strekker seg fra 1. ”Meget sjelden” til 5 ”Meget ofte”.

Opp mot hypotesen, så skal svar med høy score på de tre første spørsmålene samtidig med lav score på det siste spørsmålet medføre at hypotesen er sann. Tilsvarende vil høy score på det siste spørsmålet tilsi at hypotesen er usann.



Figur 9: Arbeidsbelastning.



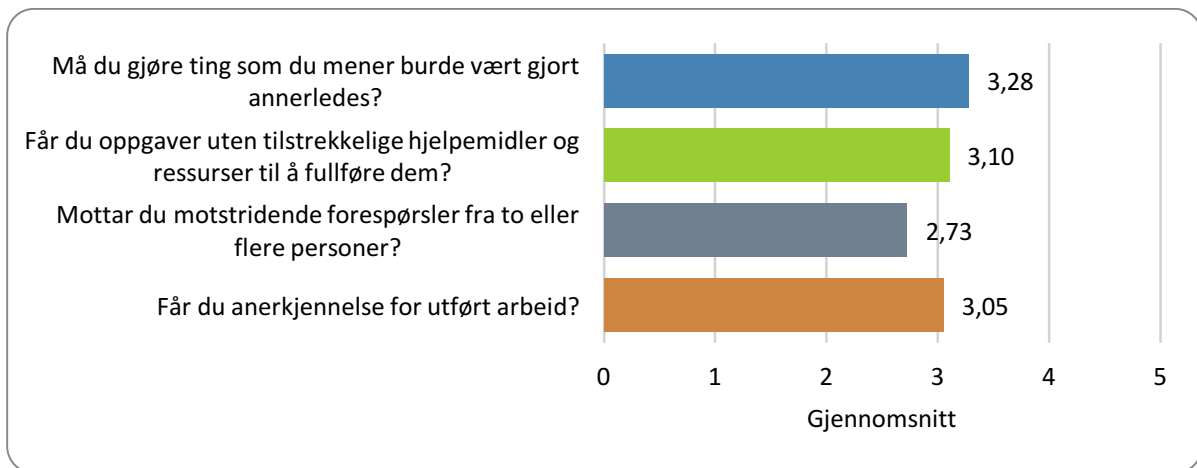
Figur 10: Arbeidsbelastning, detaljert

Ut fra disse dataene kan jeg så langt konkludere med at de fleste mener at de jobber relativt mye og med et høyt tempo. Høy belastning eller stor arbeidsmengde er ikke nødvendigvis negativt. Det kan være at har man en jobb som er utfordrende i positiv forstand, så kan også stor arbeidsmengde oppfattes som positivt. Ut fra denne grupperingen og innhold er ikke mulig å lese entydig om dette oppfattes som negativt bare ut fra dette spørsmålet.

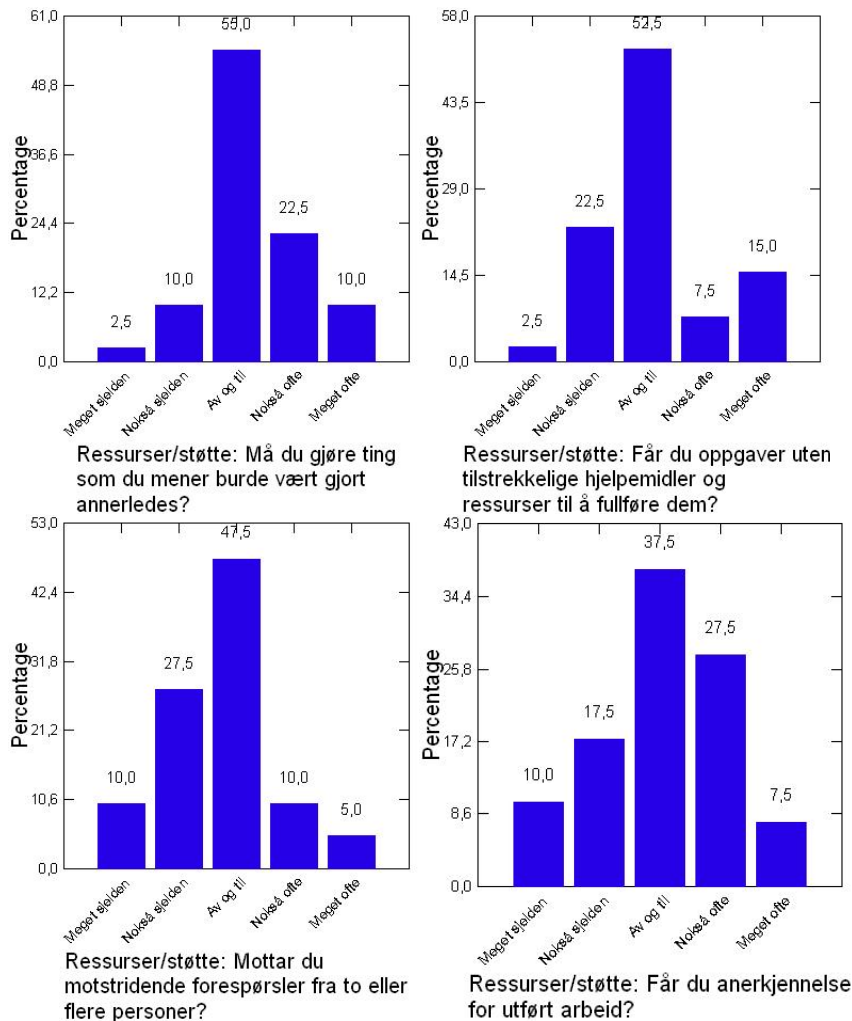
Dersom man leser svarene i et positivt lys; at det å jobbe mye i et høy tempo er positivt, så er også denne spørsmålsgruppen med på å bekrefte at utvalget er høyt i Maslows hierarki, det vil si anerkjennelse og selvrealisering, samt at det er med på å styrke hypotesen.

5.1.5 Ressurser og støtte/rollekonflikt

Denne spørsmålsgruppen ser på tilgjengelige ressurser og støtte for utførelse av oppgaver. Den ser også på anerkjennelse for utført arbeid. Spørsmålene ligger mellom sosiale behov og behov for respekt og anerkjennelse i Maslows hierarki. For de tre første spørsmålene vil en lav score være å anse som positivt, mens for det siste er en høy score være å anse som positivt for å styrke hypotesen.



Figur 11: Ressurser og støtte/rollekonflikt



Figur 12: Ressurser og støtte/rollekonflikt detaljert

Bare de tre første spørsmålene er brukt i QPS Nordic og i Forsvarets undersøkelse.

Snitt: 3,04 for de tre første spørsmålene

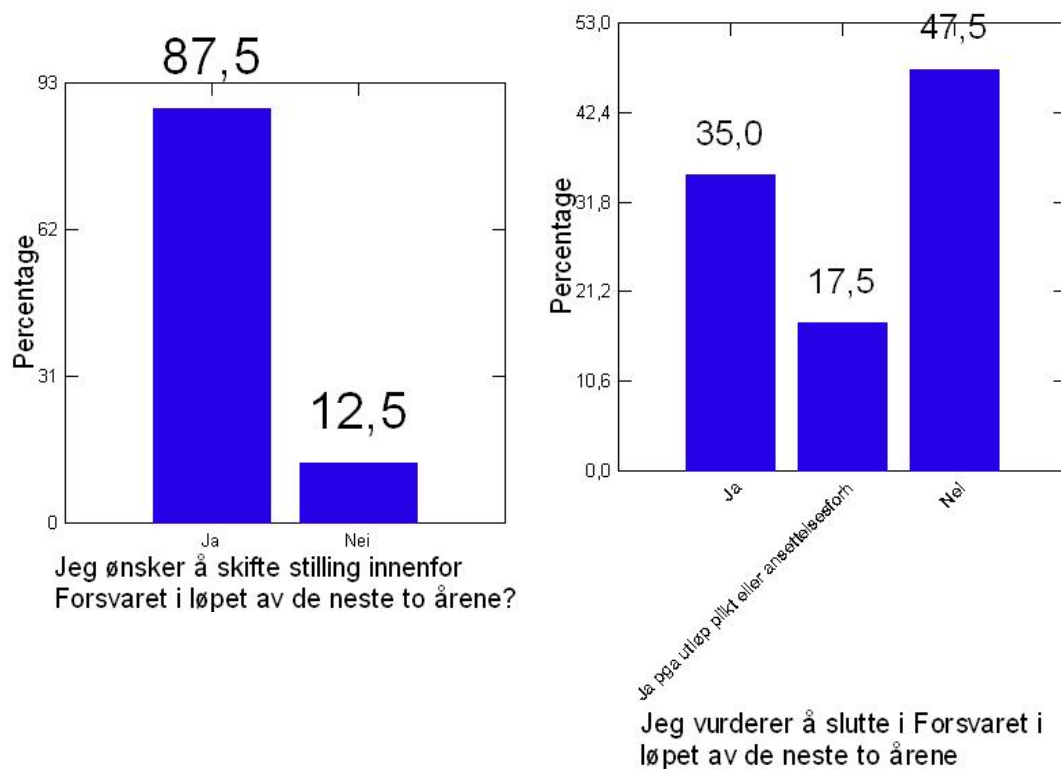
Brig N: 2,71

QPS Nordic: 2,57

For de tre spørsmålene som kan sammenlignes med QPS Nordic og Forsvarets medarbeiderundersøkelse, ser vi at i utvalget i denne undersøkelsen har et mer negativt svar i forhold til min hypotese. For det siste spørsmålet, har jeg ikke sammenligningsgrunnlag. For dette spørsmålet mener jeg at jeg ikke kan se at svarene støtter hypotesen. Jeg vil heller ikke kunne si at svarene avkrefter hypotesen, til det er svarene for "nøytrale". Det samme gjelder svarene sett mot Maslow. Her verken avkrefter eller bekrefter svarene hvordan gruppen ligger i Maslows hierarki.

5.1.6 Bytte jobb/slutte

Tanker om å slutte eller bytte jobb skal man anta gir tydelige signaler for arbeidsmotivasjon i den jobben man sitter i. Et lavt antall som ønsker å bytte jobb eller slutte vil jeg da tenke er med på å styrke hypotesen.



Figur 13: Bytte jobb/slutte

Hele 87,5% har svart at de ønsker å skifte stilling i Forsvaret i løpet av de neste to årene. Dette er et stort antall, men karriereplanene for de fleste ansatte innebærer relativt kort tid (1-3 år) i samme stilling de første ansettelsesårene¹. Dette vil jeg anta er hovedårsaken til at så mange svarer ja.

At 35% vurderer å slutte i løpet av de neste 2 årene er et signal som kan tolkes til at motivasjonen ikke er tilstede. Jeg har derfor gitt respondentene som har svart ”ja” mulighet til å utdype årsaken. Jeg har valgt å gjengi disse komplett, da de gir et ganske godt bilde og noen interessante uttalelser:

¹ Dette er i ferd med å endre seg i forbindelse med en pågående reform for å etablere et ”spesialistkorps” som blant annet skal ivareta fagkompetansen på lavt nivå i Forsvaret (Forsvaret, 2016)

Tabell 1: Utdypende årsaker til at man vurderer å slutte/bytte jobb

<p>Økonomi og geografisk beliggenhet.</p> <p>Hvis derimot Forsvarsbudsjettet øker, som kan føre til flere øvingsdøgn og nytt materiell (les kanoner), kommer jeg nok til å fortsette. Hvis ikke kommer jeg hvertfall til å skifte avdeling innom kort tid.</p>
<p>Skifter til en nokså lik stilling.</p> <p>Skiftet er kun for å få nye personlige utfordringer.</p> <p>Kan forøvrig ikke tenke meg noe (realistisk) bedre arbeidsplass enn her.</p>
<p>Oppnår bonus for 10 års ansettelse sommeren om to år, vurderer om jeg skal slutte da.</p>
<p>Lønnen som vervet står ikke i forhold til de timer jeg legger ned i arbeidet. Dette er et irritasjonsmoment, spesielt når jeg vet at hvis jeg begynner i det sivile vil jeg doble lønnen min umiddelbart.</p>
<p>Ønsker å skifte min nåværende stilling i Forsvaret grunnet dårlig lederskap og ingen utviklingsmuligheter, dersom jeg ikke får skifte stilling ønsker jeg å slutte.</p>
<p>Manglende informasjon om hvordan man kan sette opp karriereløpet utenfor egen avdeling.</p>
<p>Har søkt ny stilling i xxx (anonymisert; red anm) allerede og fått stillingen.</p> <p>Årsaken til dette er at jeg føler jeg ikke har mer å vokse på i den stillingen jeg nå besitter og behøver nye utfordringer. Dette blir da utfordringer som også treffer bedre innenfor mitt fagfelt,</p>
<p>Å jobbe i Forsvaret er krevende, i hvert fall hvis du forstår hva det inne bærer.</p> <p>Da må jeg ha en motiverende jobb, eller i minste fall en fremtid som jeg ønsker.</p> <p>Jeg elsket å jobbe i Forsvaret, og så for meg mange år etter KS.</p> <p>Nå har vurderer jeg sterkt å slutte etter plikttjenesten, noe som kan sammenlignes med å vurdere å gå fra kona. Jeg har ikke lyst til å slutte, men mangler motivasjonen og gleden som trengs for å gjøre en utmerket jobb.</p>
<p>Siste året under ny sjef har vært vanskelig. Legg på at arbeidsstedet er avsidesliggende så ønsker jeg meg mye sterkere bort enn tidligere.</p>
<p>Ønsker videre utdanning. Hvis jeg ikke kommer inn på krigsskole kommer jeg til å starte på sivil utdanning.</p>
<p>Jeg stagnerer, og føler at jeg ikke blir satset på.</p>
<p>T35, (får ikke utvidet kontrakt; red anm)</p>
<p>På lang sikt ser jeg for meg karriere i Politiet</p>
<p>Manglende ressurser til å gjøre jobben på en (etter min mening) tilstrekkelig god måte. Dette er i hovedsak snakk om tid. Uenighet med fagansvarlige angående hvordan prosedyrer og utførelser bør være.</p>

Vurderer å slutte pga pendling i så å si alle stillinger, lønn står ikke i stil til ansvar og arbeidsmengde, konstant mangel på ressurser i oppdragsløsningen og som en konsekvens av dette blir det ofte fokusert på kreative løsninger heller enn å konsentrere seg om å utvikle seg selv og avdelingen faglig.
Ønsker primært å skifte stilling, men har planer om å studere lenge før jeg fullfører T-35
Jeg føler ikke det er noe fremtid i å jobbe i forsvaret, spesielt kanskje i Hæren. "Trusler" om nedleggelse eller svekking/nedskjæring/nedbemanning av avdelinger, og hæren generelt, er ikke veldig motiverende.
For å komme videre karrieremessig.
Slippe å pendle
Har en midlertidig beordring i stillingen jeg sitter i nå. Kunne nok fortsatt et år til i den, men etter 2 år i denne stillingen er jeg fornøyd. Den er ikke så givende at jeg vil ha et tredje år. Jeg vurderer å slutte på grunn av div. jobb tilbud fra sivile selskap. Føler Forsvaret ikke er så veldig lukrativt akkurat nå.

Risikoen ved å ta med disse utsagnene i analysen er tilstede, da det ikke har vært obligatorisk å svare på dette. Det er ikke umulig å anta at det bare er enkeltpersoner med særlige følelser for temaet som har svart og dermed er ikke besvarelsene representative for hele utvalget. Jeg føler likevel at disse er med på å bekrefte øvrig empiri og er med på å underbygge denne.

Som delkonklusjon på dette spørsmålet vil jeg si at respondentenes svar ikke støtter opp under hypotesen. Besvarelsene på dette spørsmålet gir heller ikke indikasjon på at respondentene ligger høyt i Maslow. Det den enkelte som har gitt utdypende svar på spørsmålet drar frem, er med på å bekrefte dette.

5.1.7 QPS Nordic, Forsvarets medarbeiderundersøkelse versus denne undersøkelsen

Denne undersøkelsen svarer generelt respondentene mer negativt sammenlignet med QPS Nordic og Forsvarets medarbeiderundersøkelse. Forskjellene er ikke veldig store, men det er en gjennomgående tendens. Jeg har ikke materiale nok til å lese direkte ut årsaken, men skal jeg kan anta at i perioden etter at Forsvarets medarbeiderundersøkelse ble gjennomført har diskusjonene rundt Forsvarets tilgang på ressurser og Hærens organisasjon tiltatt i styrke. Vi har i perioden hatt Forsvarssjefens militærfaglige råd (Forsvaret, 2015), som igjen har endt opp i Regjeringens Langtidsplan for forsvarssektoren (Forsvarsdepartementet, 2016). Dette har medført mye diskusjoner på alle nivåer i Forsvaret. Prosessen har vært såpass alvorlig at

den enkelte ansatt uansett nivå, har nok følt at dette har skapt en usikkerhet både for arbeidsplassen og avdelingen man tilhører, men også har det skapt diskusjoner om noe større, hva man anser som reell forsvarsevne.

Jeg tør derfor anta at disse prosessene er med på å påvirke besvarelsen til å være noe mer negativ enn i QPS Nordic og Forsvarets medarbeiderundersøkelse.

5.1.8 Delkonklusjon på motivasjonsdelen

I stor grad styrkes hypotesen gjennom analysen så langt. Jeg har også vist at utvalget ligger høyt i Maslows behovshierarki. Det er likevel noen områder der empirien ikke entydig bygger opp under hypotesen. Det spørsmålet som ikke styrket hypotesen i det hele tatt er det relativt store antallet som tenker på å slutte i løpet av den neste to årene. Har vi med en gruppe med høy motivasjon som likevel vil slutte? Hva er det som driver disse? I det neste avsnittet vil jeg se på om jeg kan finne ytterligere svar for å styrke eller avkrefte hypotesen.

5.2 Arbeidstid som ikke føres i timeregnskapet

5.2.1 Innledning

Denne delen av studien vil se på empiri om arbeidstid som ikke føres i timeregnskapet. Jeg har sett på følgende forhold:

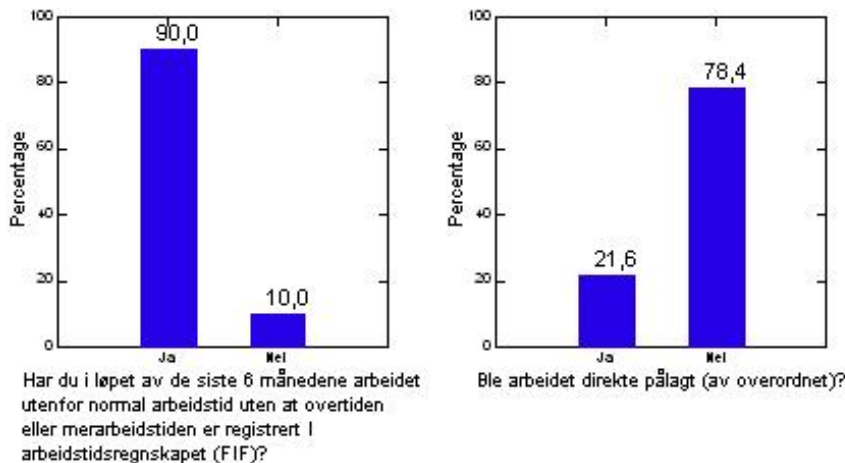
- Frivillighet, er arbeidet pålagt
- Snitt av timer per uke som ikke føres i regnskapet
- Årsak til at det ikke rapporteres

I denne delen har jeg også innhentet en del besvarelser i form av fritekst som jeg vil gjengi. Disse er med på å støtte oppunder statistiske data i analysen.

5.2.2 Arbeidstid og frivillighet

Undersøkelsen viser at så mange som 90% av respondentene svarer at de har jobbet utover normal arbeidstid uten å føre dette i timeregnskapet. Det vil si at de har jobbet uten å få betalt for dette. Gruppen som av respondenter er alle ansatt etter Hovedtariffavtalen for Staten (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2014), og ingen er ansatt med fastlønn. Det betyr at all arbeidstid utover det som er definert som normalarbeidstid (7,5

timer per dag) skal føres som merforbrukt arbeidstid (avspasering, overtid etc). Overtid skal etter Hovedtariffavtalen for Staten (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2014) være pålagt og kontrollerbart. For 78% av respondentene har arbeidet blitt utført uten at arbeidet har blitt direkte pålagt. Spørsmålsstillingen går ikke dypere for å se om det er indirekte pålagt, det vil si om man følte et press eller forventning om at arbeidet skulle utføres. Det dreier seg om et stort antall timer per uke i sum.



Figur 14: Arbeidstid som ikke føres i timeregnskapet

Jeg har prøvd å sammenligne de som har svart positivt på motivasjon med de (få) som ikke har jobbet uten å føre det i regnskapet i tabellen under. Tallgrunnlaget er lite, og det er stor usikkerhet i resultatet. Tallene gir ikke grunnlag for noen konklusjon.

Tabell 2: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt? (rows) by Har du i løpet av de siste 6 månedene arbeidet utenfor normal arbeidstid uten at overtiden eller merarbeidstiden er registrert i arbeidstidsregnskapet (FIF)? (columns)

Row Percents

	Ja	Nei	Total	N
Meget sjelden	100,000	0,000	100,000	1,000
Nokså sjelden	100,000	0,000	100,000	4,000
Av og til	75,000	25,000	100,000	12,000
Nokså ofte	100,000	0,000	100,000	15,000
Meget ofte	87,500	12,500	100,000	8,000
Total	90,000	10,000	100,000	
N	36,000	4,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5). Significance tests computed on this table are suspect.

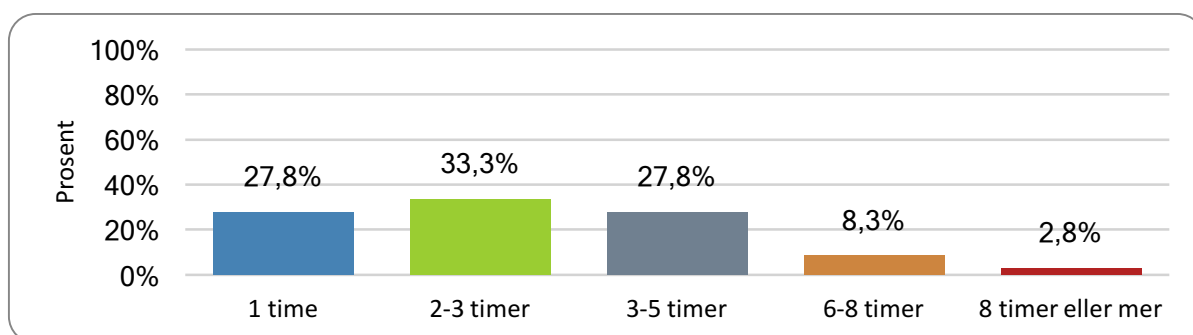
Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt? and Har du i løpet av de siste 6 månedene arbeidet utenfor normal arbeidstid uten at overtiden eller merarbeidstiden er registrert I arbeidstidsregnskapet (FIF)?

Test Statistic	Value	df	p-value
Pearson Chi-square	5,278	4,000	0,260

Number of Valid Cases: 40

5.2.3 Mengde arbeid uten å rapportere

Undersøkelsen har også sett på hvor mye de som jobber uten å føre det i regnskapet jobber i snitt per uke uten å rapportere:



Figur 15: Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks

Som man kan se av tabellen over, dreier det seg om et relativt stort antall timer som det jobbes uten at det føres i regnskapet.

Jeg har sammenlignet et av de sentrale motivasjonsspørsmålene med mengden arbeid som utføres uten at det rapporteres. Kji-verdien gjør at jeg ikke kan anse resultatet for sikkert, men det gir en indikasjon på at gruppen med høy arbeidsmotivasjon også jobber mer uten å føre dette i regnskapet enn de som har lavere motivasjon.

Tabell 3: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt?(rows) by Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks(columnns)

	1	2-3	3-5	6-8	mer enn 8	Total
Meget og nokså sjelden	2,8 %	2,8 %	5,6 %	2,8 %	0,0 %	13,9 %
Av og til	8,3 %	5,6 %	11,1 %	0,0 %	0,0 %	25,0 %
Nokså og meget ofte	16,7 %	25,0 %	11,1 %	5,6 %	2,8 %	61,1 %
Total	10 (27,778%)	12 (33,333%)	10 (27,778%)	3 (8,333%)	1 (2,778%)	36 (100,0%)

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

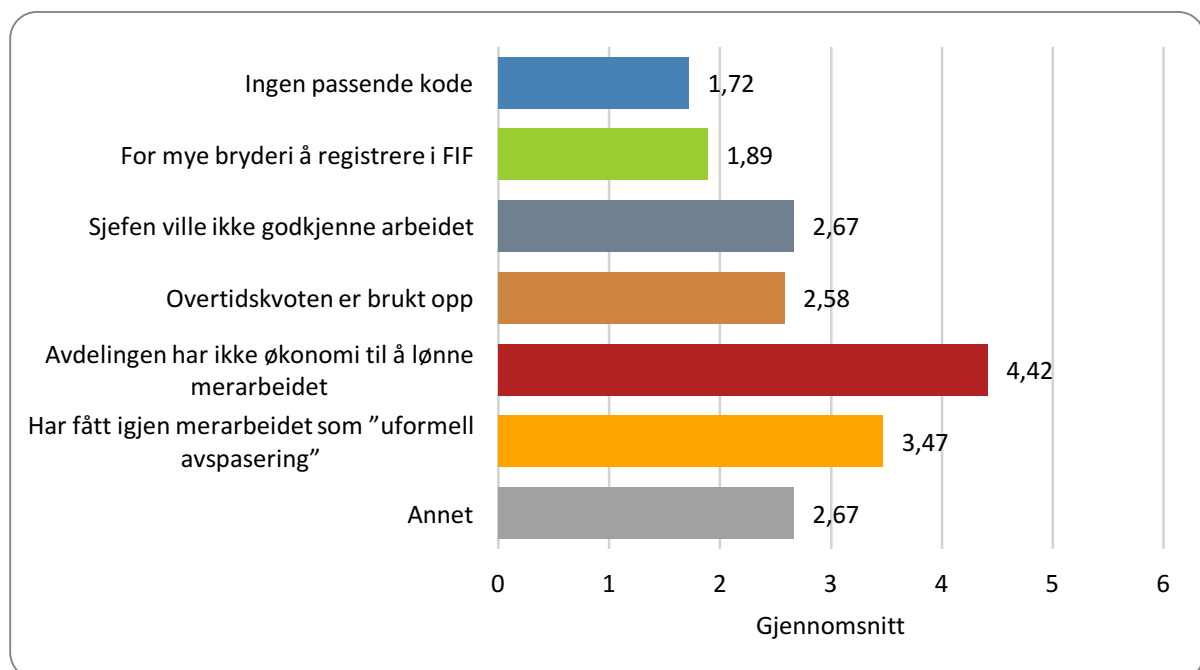
Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt? and Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks

Test Statistic	Value	df	p-value
Pearson Chi-square	18,283	16,000	0,308

Number of Valid Cases: 36

5.2.4 Årsak til at arbeidet ikke rapporteres

På spørsmål om hva som er årsaken til dette merarbeidet har respondentene gitt følgende svar:



Figur 16: Årsak til at arbeidet ikke rapporteres

Vi ser her at økonomi i avdelingen er en av hovedårsakene, samtidig ser vi at arbeidstiden til en viss grad tas ut gjennom uformell avspasering. Følgende tabell viser sammenhengen mellom antall timer i snitt den enkelte har jobbet og hvor ofte man tar igjen tiden som uformell avspasering:

Tabell 4: Hva er årsaken til at tiden ikke ble ført i FIF?: Har fått igjen merarbeidet som "uformell avspasering"(rows) by Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks (columns)

	1	2-3	3-5	6-8	mer enn 8	Total	N
Aldri	5,6	5,6	0,0	0,0	0,0	11,1	4,0
Meget og nokså sjelden	8,3	2,8	16,7	5,6	0,0	33,3	12,0
Av og til	5,6	16,7	5,6	0,0	2,8	30,6	11,0
Meget og nokså ofte	8,3	8,3	5,6	2,8	0,0	25,0	9,0
Total	27,778	33,333	27,778	8,333	2,778	100,000	
N	10,000	12,000	10,000	3,000	1,000		36,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Hva er årsaken til at tiden ikke ble ført i FIF?: Har fått igjen merarbeidet som "uformell avspasering" and Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks

Test Statistic	Value	df	p-value
Pearson Chi-square	21,038	20,000	0,395

Number of Valid Cases: 36

Dersom en antar at de som tar ut tiden som uformell avspasering nokså ofte og meget ofte tar ut det meste av tiden sin i fritid er det fortsatt omtrent 75 % som av og til eller sjeldnere jobber uten å få betalt i form av penger eller fritid. Det er med andre ord et relativt stort antall timer som ikke faller den ansatte til gode.

Her har respondentene også hatt mulighet til å gi utfyllende kommentarer i form av fritekst. Jeg velger å gjengi disse i sin helhet:

Tabell 5: Årsak til merarbeid og at det ikke føres i timeregnskapet

Føler ofte det går på holdninger. At jeg KUNNE ha gjort alt innenfor arbeidstiden, men da hadde kvaliteten gått ned. Ønsket om å prestere og gjøre det beste for avdelingen går foran det å få noen ekstra timer til avspasering eller noen kroner ekstra. Er uansett ikke derfor jeg jobber i Forsvaret.
Føler jeg har stuslet bort arbeidstid på dagen ved å være ineffektiv så jeg jobber det inn igjen litt utover ettermiddagen.
Forsvaret er på noen måter mer en livstil enn en jobb i mine øyne. Det er viktig å skille mellom jobb og fritid for å ikke bli helt utbrent, men jeg jobber jo tross alt i Forsvaret, fordi jeg nettopp ønsker og være med og

verne om landet mitt og de verdiene vi har her
Selv om det ikke er direkte pålagt så forventes det at jeg skal kunne overholde tidsfrister mm. Det sies at man kan levere et "godt nok" produkt og "tid er tid" men arbeidet du leverer fra deg blir vurdert uansett hvor liten tid du hadde.
Det er ikke alltid det er noen tilgjengelig for å be om overtid når man står i det. Ofte må vi be om tillatelse for ot fra batterisjef som ofte er utilgjengelig eller så ønsker vi ikke plage vedkommende på kvelden.
- Trangen/ønsket om å prestere. - Tvilen på egen dyktighet, (hadde jeg vært flinkere hadde jeg ikke trengt ekstra timer...)
Brukt opp OA kvote, samt AML
Det finnes en "hemmelig" overenskomst om at den viktigste fif koden for å få forsvaret til å gå rundt heter GA (Gratisarbeid; red anm)
får ved villighet jobbe og føre OA (Avspasering; red anm) i stedet for OT (Overtidsbetalt; red anm). Selv om det ikke er tvunget, er det ikke mye valg da konsekvens ved etterslep av administrativt arbeid går ut over kompetansehevende aktivitet.
Er vel mest fordi jeg selv syntes det er greit og jobbe litt GA hvis jeg trenger, eller har lyst å gjør ting ferdig.
Jeg føler selv at det er en høy terskel for å føre OT. Da tenker jeg at sjefen tenker at jeg kunne prioritert tiden min annerledes. Noe som sikkert også stemmer i enkelte tilfeller.
For meg handler ikke trivsel om antall timer, det handler om følelsen av meningsfullt arbeide. Følelsen av et Forsvar som ikke lenger kan kalles ett Forsvar, men bare er Norges militære. Dårlige fremtids utsikter. Følelsen av at Brig N ikke kan fokusere slik at vi blir gode, men det er viktigst å gjennomføre mest mulig. De som jobber i militære stillinger er selektert på bl.a. at de kan/likes å jobbe mye, men meningsfullhet det er den store trivsel-mistrivsel.
Det er riktig å noen ganger jobbe uten å føre FIF da dette ligger i yrkets natur. Vi har fått en tillit fra samfunnet og er selektert på å være mennesker som "gjør det som må til" når situasjonen krever det. Yrkesoffiserer som ikke evner å situasjonstilpasse egen arbeidsinnsats er etter mitt syn mindre egnet som offiserer.
Å jobbe GA er svært utbredt i hæren og har vært det i alle de 12 årene jeg har jobbet der.

Disse mer detaljerte besvarelsene gir et inntrykk at det er ytterligere, og mer dyptgående forklaringer enn de rene faktasvarene som jeg har gitt mulighet for i avkrysningsmulighetene. Dette fører meg tilbake til min hypotese om at de ansatte på dette nivået i Forsvaret har en motivasjon og et prestasjonsønske på høyt nivå. Disse ytringene er så absolutt med på å underbygge dette. Dette gir meg også sterke indikasjoner på at gruppen befinner seg høyt i Maslows behovshierarki.

5.2.5 Delkonklusjon arbeidstid

Empirien viser at det er en særdeles stor andel av gruppen som jobber utover normalarbeidstiden og ikke fører dette i timeregnskapet. I stor grad er dette arbeidet ikke direkte pålagt. Det dreier seg om et ganske stort antall timer. Usikre tall tyder på at de med høyest motivasjon jobber mer uten å føre det i regnskapet enn de med antatt lavere motivasjon. De utdypende svarene som respondentene har hatt mulighet til å gi gir meg en

sterk indikasjon på at de både ligger høyt i Maslows behovshierarki og at hypotesen er styrket.

5.3 Utvidede analyser, demografi, motivasjon og arbeidstid

5.3.1 Innledning

Jeg har forsøkt å gjøre en rekke analyser av dataene for å se om det er forskjeller i både motivasjon og arbeidsmengde sett opp mot demografien i undersøkelsen. Jeg har gjort en rekke interessante funn, men i stor grad vil jeg anse disse dataene som noe usikre. Jeg har gjennomført en kji-kvadrattest på et utvalg spørsmål kombinert med demografi i toveis-tabeller. Kji-kvadrattesten tester om resultatet av testen ville blitt det samme om vi hadde gjennomført testen på nytt med et like stort utvalg. Normalt regner man en p-verdi på under 0,05 som en verdi der man antar at utvalget er representativt og at man kan lite på de resultatene man har fått. Vedlegg 2 viser detaljer, men i de fleste tilfeller får jeg en kji-verdi som er over det akseptable, og i mange tilfeller langt over. Årsaken til dette er nok at antall respondenter er for få i forhold til svaralternativene til å få et statistisk godt resultat. Dette medfører at hadde en respondent endret svaret, ville det ha gitt et uforholdsmessig stort utslag i resultatet. Siden resultatene er usikre, har jeg gjort et utvalg av spørsmål som der jeg ser noen indikasjoner som jeg vil utdype noe innenfor kategoriene motivasjon og trivsel og arbeidstid. Jeg vil ikke vektlegge disse i konklusjonen av studien.

5.3.2 Motivasjon og trivsel

Jeg har gjennomført en rekke 2-veistabeller for å se sammenheng mellom demografi og motivasjon/trivsel. I stor grad er det samsvar mellom gruppa samlet sett og det demografiske utvalget jeg har tilgjengelig, men i noen områder ser jeg noen tendenser til at det er forskjeller.

For spørsmålet: ”Har du i snitt et godt forhold til dine kolleger?” svarer kvinner noe lavere enn menn, men merk at alle respondenter svarer ”av og til” eller bedre på dette spørsmålet, slik at totalt sett er har man et godt forhold til kollegene. Men dette er også det eneste spørsmålet av de jeg har kjørt en utvidet analyse på som gir en kji-verdi under 0,05. Det lave antallet respondenter (9 kvinner) påvirker nok resultatet, og i de andre motivasjon og trivsel spørsmålene svarer ikke kvinnene mer negativt enn menn.

Tabell 6: Har du i snitt et godt forhold til dine kolleger (rows) by kjønn (columns)

	Mann	Kvinne	Total	N
Av og til	0,000	22,222	5,000	2,000
Nokså ofte	54,839	33,333	50,000	20,000
Meget ofte	45,161	44,444	45,000	18,000
Total	100,000	100,000	100,000	
N	31,000	9,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Har du i snitt et godt forhold til dine kolleger? and Kjønn

Test Statistic	Value	df	p-value
Pearson Chi-square	7,535	2,000	0,023

Number of Valid Cases: 40

På spørsmålet ”Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt?” så ser jeg en tendens til at de yngste svarer mer positivt enn de eldste gruppene. 66% i gruppen 21-25 år og 63 % i gruppen 26-30 svarer nokså eller meget ofte, mens bare 36% av de over 30 svarer det samme. Også her en høy *kji*-verdi (0,316) som indikerer usikkerhet i resultatet og gjør det vanskelig å trekke en entydig konklusjon.

Tabell 7: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt?(rows) by Alder (columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Meget sjelden	0,000	7,143	0,000	2,500	1,000
Nokså sjelden	13,333	7,143	9,091	10,000	4,000
Av og til	20,000	21,429	54,545	30,000	12,000
Nokså ofte	53,333	42,857	9,091	37,500	15,000
Meget ofte	13,333	21,429	27,273	20,000	8,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	15,000	14,000	11,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt? and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value
----------------	-------	----	---------

				Pearson Chi-square	9,315	8,000	0,316
--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------

Number of Valid Cases: 40

Tilsvarende resultat ser vi på spørsmålet ”Jeg gleder meg til å gå på jobb”, der den eldste aldersgruppen utmerker seg ved at færre svarer nokså og meget ofte sammenlignet med de yngste gruppene. Også her en høy *kji*-verdi, men når man sammenholder denne og spørsmålet over kan man anta at det er en viss tendens til at yngre er mer motiverte enn eldre.

Tabell 8: Jeg gleder meg til å gå på jobb(rows) by Alder per 31 desember 2016(columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Meget sjelden	0,000	14,286	0,000	5,000	2,000
Nokså sjelden	6,667	0,000	18,182	7,500	3,000
Av og til	20,000	21,429	45,455	27,500	11,000
Nokså ofte	53,333	50,000	9,091	40,000	16,000
Meget ofte	20,000	14,286	27,273	20,000	8,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	15,000	14,000	11,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Jeg gleder meg til å gå på jobb and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	12,399	8,000	0,134

Number of Valid Cases: 40

På spørsmålet ”Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene” så er det en liten tendens til at de yngste (21-25) er de som svarer nei på dette spørsmålet, mens gruppen 26-30 svarer 50% ja. Årsaken til dette er vanskelig å lese ut av svarene, men disse har vært ansatt kortere, og føler kanskje at de ønsker å ha noen år til før de tar stilling til en lengre karriere eller ikke.

Tabell 9: Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene(rows) by Alder per 31 desember 2016(columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Ja	20,000	50,000	36,364	35,000	14,000

Ja pga utløp plikt eller ansettelsesforhold	26,667	7,143	18,182	17,500	7,000
Nei	53,333	42,857	45,455	47,500	19,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	15,000	14,000	11,000		40,000

Også på kjønn ser vi en tendens til at i prosent flere kvinner vurderer å slutte enn menn. Både å rekruttere og beholde kvinner har vært en utfordring i Forsvaret opp gjennom årene (Strand & Stornæs, 2012), og i så måte understøtter tallene dette. På den annen side, så er det et lavt antall respondenter og dermed høy kji-verdi, som gjør resultatet usikkert.

Tabell 10: Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene(rows) by Kjønn(columns)

	Mann	Kvinne	Total	N
Ja	32,258	44,444	35,000	14,000
Ja pga utløp plikt eller ansettelsesforh	19,355	11,111	17,500	7,000
Nei	48,387	44,444	47,500	19,000
Total	100,000	100,000	100,000	
N	31,000	9,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene and Kjønn

Test Statistic	Value	df	p-value
Pearson Chi-square	0,590	2,000	0,745

Number of Valid Cases: 40

I på samme spørsmål fordelt på ansettelsesforhold, ser vi at færre yrkesbefal svarer nei enn resten, og noe flere avdelingsbefal svarer ja til at de vurderer å slutte. Merk at denne tabellen har en kji-verdi på 0,044, som gjør at den er innenfor det akseptable. Avdelingsbefal har et ansettelsesforhold til de er 35 år, med en mulighet til forlengelse, mens yrkesbefal har en ansettelse til pensjonsalder. Jeg vil anta at denne usikkerheten i ansettelse er med på å påvirke hva den enkelte tenker rundt fremtiden og dermed hva man svarer på spørsmålet.

Tabell 11: Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene(rows) by Ansettelsesforhold(columns)

	Yrkesbefal (OF) med KS (tilsv)	Avdelingsbefal/-OR (T-35/T-60)	Engasjert befal	Plikttjeneste GBU	Vervet (grenader)	Sivil
Ja	30,769	43,750	33,333	0,000	100,000	0,000
Ja pga utløp plikt eller ansettelsesforhold	0,000	18,750	16,667	100,000	0,000	0,000

Nei	69,231	37,500	50,000	0,000	0,000	100,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000
N	13,000	16,000	6,000	2,000	1,000	1,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene and Ansettelsesforhold

Test Statistic	Value	df	p-value
Pearson Chi-square	21,455	12,000	0,044

Number of Valid Cases: 40

5.3.3 Arbeidstid og mengde

På spørsmålet ”Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF?”, så er det vanskelig å se noen tendens på kjønn og alder. Sett opp mot ansettelsesforhold derimot, ser jeg en liten tendens til at yrkesbefal svarer et høyere antall timer enn øvrige. Jeg antar at dette har sammenheng med at yrkesbefal er i lederroller i avdelingene, og at det er derfor mye som ligger på de av ansvar og gjøremål for at avdelingen skal nå sine målsettinger. Kji-verdien på dette spørsmålet er 0,818, og det er også her stor usikkerhet i tallene.

Tabell 12: Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks(rows) by Ansettelsesforhold

	Yrkesbefal (OF) med KS (tilsv)	Avdelingsbefal/-OR (T-35/T-60)	Engasjert befall	Plikttjeneste GBU	Vervet (grenader)	Total	N
1	18,182	37,500	33,333	0,000	0,000	27,778	10,000
2-3	27,273	25,000	33,333	100,000	100,000	33,333	12,000
3-5	36,364	25,000	33,333	0,000	0,000	27,778	10,000
6-8	18,182	6,250	0,000	0,000	0,000	8,333	3,000
mer enn 8	0,000	6,250	0,000	0,000	0,000	2,778	1,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	11,000	16,000	6,000	2,000	1,000		36,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks and Ansettelsesforhold

Test Statistic	Value	df	p-value
Pearson Chi-square	10,864	16,000	0,818

Number of Valid Cases: 36

Column Percents

5.3.4 Konklusjon

Disse analysene har stor usikkerhet, og jeg klarer ikke å trekke noen entydig konklusjon. Det er noen indikasjoner å lese av empirien, men generelt sett er det behov for mer data for å få gode nok svar. Men det som er klart er at ingen av disse beregningene og analysene svekker hypotesen.

6 Konklusjon, videre forskning, mangler ved denne studien

6.1 Konklusjon

Jeg har delt analysen min i to hoveddeler: empiri som går direkte på å undersøke motivasjon og trivsel og deretter på områder som viser hvordan dette slår ut på mengden arbeid som utføres og ikke rapporteres i arbeidstidsregnskapet. I tillegg til svaralternativer, har jeg på sentrale spørsmål gitt respondentene mulighet til å utdype med fritekst. I tillegg til å fokusere på gruppen som en enhet, har jeg også prøvd å bryte empirien ned på demografi for å se om det er noen forskjeller.

Resultatene av den empiriske analysen er ikke så entydig at jeg kan si at hypotesen er direkte styrket. Det er sentrale spørsmål, som for eksempel om respondentene vurderer å slutte de neste to år, som direkte svekker hypotesen. På den annen side er det flere områder som viser at hypotesen er styrket. Ikke minst spørsmålene som går på arbeid som utføres uten å føre det i regnskapet. Sammenholder jeg dette med svarene som har fremkommet i spørsmålene som har tillatt fritekst fra respondentene vil jeg konkludere med at min hypotese: ”Ansatte på lavt nivå i Forsvaret har en arbeidsmoral som kommer til uttrykk gjennom et ønske om å prestere på høyt nivå i sitt daglige virke.” er styrket.

Det var ikke en målsetting gjennom denne studien å se på om dette også var nedbrytbart i demografi, og etter å ha gjort en rekke beregninger på empirien, så kan jeg konkludere med at jeg har for lite data til å gjennomføre en troverdig analyse på dette nivået.

Jeg har benyttet meg av Maslows behovshierarki (Maslow, 1954) som teoretisk grunnlag for å diskutere arbeidsmotivasjon. Jeg har innledningsvis sett på demografi og kjente fakta for gruppen som er omfattet i studien for å gjøre en antagelse på hvor gruppen ligger før jeg starter å analysere data. Jeg konkluderer raskt med at med de seleksjonsprosesser som ligger til grunn for ansettelse, den aldersgruppen som er undersøkt og de vilkår de ansettes på tilsier at de som gruppe skal ha tilfredsstilt de tre nederste nivåene av Maslow: Fysiologiske-, trygghets- og sosiale behov. Videre i diskusjonen ser jeg på både å få bekreftet dette, men også på å bekrefte om de også tilfredsstiller de to siste nivåene i Maslow: Anerkjennelse og

selvrealisering. Også her ser jeg at empirien er med på å bekrefte dette. Ikke helt entydig på alle områder, men særlig på spørsmålene som omhandler arbeidstidsregistrering og årsaker til at det jobbes uten å føre dette i timeregnskapet støtter opp under antagelsen om at gruppen ligger høyt i Maslows behovshierarki.

6.2 Videre forskning og mangler ved denne studien

En av de største utfordringene jeg har sett ved denne studien er når jeg har ønsket å bryte innsamlet empiri ned og gjøre kryssundersøkelser som for eksempel på demografi opp mot svar. Som oppsummering til denne utfordringen så er nok antall respondenter hovedutfordringen for å få valide data. Jeg ser det som interessant for fremtidig og utvidet forskning at det søkes å samle nok data til at dette kunne vært mulig.

Innledningsvis i arbeidet antok jeg at selv et lite antall respondenter ville kunne gi valide resultater, da Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2015 hadde en del klare konklusjoner rundet temaet jeg har studert. Jeg har validert mine resultater der det har vært like spørsmål, men jeg ser også at det har vært forskjeller som kanskje hadde vært mindre eller lettere å forklare dersom jeg hadde hatt et større datagrunnlag.

Jeg har også sett når jeg har analysert innsamlet data på merarbeid uten å føre det i regnskapet at jeg kunne tenkt meg mer detaljerte data slik at jeg kunne sett på både hvor mye som føres i regnskapet i henhold til regelverket, samt mer detaljer på hvor mye som ikke føres i regnskapet. Dette ville blitt en studie med en annen hypotese og annet formål, men det ligger mye interessant forskning i hvor mye den enkelte på dette nivået i Forsvaret er villig til å jobbe for å oppnå egne og avdelingens målsettinger.

Jeg blir også fasinert av at det er mye empiri som bekrefter hypotesen, samtidig er det en veldig stor gruppe som svarer at de vurderer så slutte i løpet av de neste to årene

Litteraturliste

- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A., & Woll, K. (2014). *Organisasjonsteori*. Cappelen Damm.
- Forsvaret. (2015). *Forsvarssjefens militærfaglige råd*. Hentet februar 20, 2017 fra www.forsvaret.no: https://forsvaret.no/fakta_/ForsvaretDocuments/EtForsvariEndring-Nett.pdf
- Forsvaret. (2015). *Medarbeiderundersøkelsen 2015*. Oslo: Forsvaret.
- Forsvaret. (2016, juni 28). *Bygger opp spesialistkorpset*. Hentet februar 20, 2017 fra [Forsvaret.no](http://www.forsvaret.no): <https://forsvaret.no/aktuelt/pressemeldinger/bygger-opp-spesialistkorpset>
- Forsvarsdepartementet. (2016, juni 17). *Prop. 151 S (2015–2016) Kampkraft og bærekraft, Langtidsplan for forsvarssektoren*. Hentet februar 20, 2017 fra [Regjeringen.no](http://www.regjeringen.no): <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-151-s-20152016/id2504884/>
- Gilje, N., & Grimen, H. (1993). *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger - innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hackman, J., & Oldman, G. (1980). *Work Redisign*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons, cop.
- Jacobsen, D., & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer* (3. utgave. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Tuft, P., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kaufman, G., & Kaufman, A. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (3. utg.). Oslo: Fagbokforlaget.
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2014, juli 4). *Hovedtariffavtalen i Staten 1. mai 2014 – 30.april 2016*. Oslo: Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2014, juli 4). *Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2014–30.april 2016*. Hentet februar 8, 2017 fra [Regjeringen](http://www.regjeringen.no): https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kmd/apa/hta_2014.pdf
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- QuestBack. (2016, mai). *QuestBack*. Hentet fra www.questback.com
- Sander, K. (2016, september 10). *Herzbergs motivasjonsteori (to-faktorteori)*. (K. Sander, Redaktør) Hentet januar 2, 2017 fra www.e-studie.no: <http://estudie.no/jobbberikelse/>
- Skog, O.-J. (2013). *Å forklare sosial fenomener - en regresjonsbasert tilnærming* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Skogstad, A., Knardahl, S., Lindström, K., Elo, A.-L., Dallner, M., Gamberale, F., . . . Ørhede, E. (2001). *Brukerveiledning QPSNordic, Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid*. Oslo: STAMI rapport.
- Skolediskusjon.no. (u.d.). *Maslows behovspyramide*. Hentet januar 3, 2017 fra [Skolediskusjon](http://skolediskusjon.no): <http://skolediskusjon.no/kompendier/psykologi/maslows-behovspyramide>
- Strand, K., & Stornæs, A. (2012). *Like barn leker best? – en kvantitativ studie av motivasjon og mangfold blant kvinner og menn som tar befalsutdanning*. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI).

Vedlegg 1 Spørreundersøkelsen

Informasjonsskriv

Følgende informasjon ble gitt per mail til deltagerne og gjentatt i første side av spørreundersøkelsen i QuestBack:

Bakgrunn og formål

Jeg er i ferd med å skrive min masteroppgave som del av mitt studie i offentlig ledelse og styring ved Høgskolen i Hedmark. Gjennom medarbeiderundersøkelsen i 2015 ble jeg oppmerksom på at på kompaninivå i Forsvaret er det et stort antall som melder at de har jobbet uten å føre arbeidstiden i arbeidstidsregnskapet FIF. Jeg ønsker å gå nærmere inn på dette spørsmålet og undersøke mengden og årsaken til at personellet ikke fører arbeidstiden i FIF.

Du er utvalgt på grunn av din jobb på kompaninivået, der jeg har tatt et tilfeldig utvalgt av avdelinger i Brig N.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Jeg vil gjennom denne spørreundersøkelsen stille deg konkrete spørsmål om din arbeidstid og mengde, men også spørsmål som har sammenheng med din trivsel i jobben. Jeg har som opsjon også å gjennomføre intervjuer dersom jeg ser det nødvendig. Eventuelle intervjuobjekter vil bli forespurt om dette og det er frivillig å delta.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Opplysningene som gis vil bare jeg ha tilgang til. Det vil bare være jeg som vil ha mulighet til å koble deg med de innsamlede data. I masteroppgaven vil det ikke være mulig å gjenkjenne enkeltpersoner. Prosjektet skal etter planen avsluttes 1 mars 2017. Etter oppgaven er avsluttet, vil jeg slette eventuelle koblinger med persondata og besvarelser.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert. Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Bjørn Kjetil Hurlen, bjorn@hurl1.no, tlf 48992893, alternativt veileder, førstemanuensis Einar Øverenget, einar.overenget@hihm.no, tlf 97591964.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Spørsmålene

- 1: Ønsker du å delta i undersøkelsen?
- 2: Kjønn
- 3: Alder per 31 desember 2016
- 4: Ansettelsesforhold
- 5: Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hopper seg opp eller ikke rekker å gjøre alt du skal?
- 5: Må du arbeide overtid/utover arbeidsplan?
- 5: Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?
- 5: Har du for mye å gjøre?
- 6: Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?
- 6: Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?
- 6: Har du prestasjonsmuligheter i jobben?
- 6: Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?
- 6: Får du utviklet deg faglig?
- 6: Det stilles krav til utførelsen av min jobb (fra sjef/avdeling)
- 7: Må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?
- 7: Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?
- 7: Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?
- 7: Får du anerkjennelse for utført arbeid?
- 8: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt?
- 8: Jobben min er så interessant at den i seg selv er motiverende
- 8: Har du i snitt et godt forhold til dine kolleger?
- 8: Jeg gleder meg til å gå på jobb
- 8: Mine kolleger får meg til å yte optimalt i jobben
- 9: Jeg ønsker å skifte stilling innenfor Forsvaret i løpet av de neste to årene?
- 10: Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene
- 11: Hvis ja, kan du utdype om årsaken?
- 12: Har du i løpet av de siste 6 månedene arbeidet utenfor normal arbeidstid uten at overtiden eller merarbeidstiden er registrert i arbeidstidsregnskapet (FIF)?
- 13: Ble arbeidet direkte pålagt (av overordnet)?
- 14: Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks
- 15: Planlegging av fremtidig aktivitet (eks leksjoner)
- 15: Kompetanseheving
- 15: Forventning fra overordnet
- 15: Forventning fra kolleger
- 15: Eget ønske om å prestere
- 15: Pågående oppdrag tok lengre tid enn planlagt
- 15: Arbeidsoppgaver som ikke kunne vente
- 15: Annet
- 16: Evt utfyllende kommentarer
- 17: Ingen passende kode
- 17: For mye bryderi å registrere i FIF
- 17: Sjefen ville ikke godkjenne arbeidet
- 17: Overtidskvoten er brukt opp
- 17: Avdelingen har ikke økonomi til å lønne merarbeidet
- 17: Har fått igjen merarbeidet som "uformell avspasering"
- 17: Annet
- 18: Evt andre årsaker
- 19: Tar du ut arbeidstiden du ikke fører på andre måter (skyggeregnskap etc)?

20: Er det riktig å jobbe uten å føre arbeidstiden i FIF?

21: Evt utfyllende kommentarer

Vedlegg 2 Analyser av et utvalg spørsmål

Motivasjon/trivsel

Motivasjon/trivsel - Kjønn

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt?(rows) by Kjønn (columns)

	Mann	Kvinne	Total	N
Meget sjelden	3,226	0,000	2,500	1,000
Nokså sjelden	12,903	0,000	10,000	4,000
Av og til	29,032	33,333	30,000	12,000
Nokså ofte	32,258	55,556	37,500	15,000
Meget ofte	22,581	11,111	20,000	8,000
Total	100,000	100,000	100,000	
N	31,000	9,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt? and Kjønn

Test Statistic	Value	df	p-value			
Pearson Chi-square	2,963	4,000	0,564			

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Jobben min er så interessant at den i seg selv er motiverende (rows) by Kjønn (columns)

	Mann	Kvinne	Total	N
Meget sjelden	6,452	0,000	5,000	2,000
Nokså sjelden	22,581	22,222	22,500	9,000
Av og til	25,806	44,444	30,000	12,000
Nokså ofte	16,129	22,222	17,500	7,000
Meget ofte	29,032	11,111	25,000	10,000
Total	100,000	100,000	100,000	
N	31,000	9,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Jobben min er så interessant at den i seg selv er motiverende and Kjønn

Test Statistic	Value	df	p-value			
Pearson Chi-square	2,433	4,000	0,657			

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Har du i snitt et godt forhold til dine kolleger?(rows) by Kjønn (columns)

	Mann	Kvinne	Total	N

Av og til	0,000	22,222	5,000	2,000
Nokså ofte	54,839	33,333	50,000	20,000
Meget ofte	45,161	44,444	45,000	18,000
Total	100,000	100,000	100,000	
N	31,000	9,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Har du i snitt et godt forhold til dine kolleger? and Kjønn

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	7,535	2,000	0,023

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Jeg gleder meg til å gå på jobb(rows) by Kjønn(columns)

	Mann	Kvinne	Total	N
Meget sjelden	6,452	0,000	5,000	2,000
Nokså sjelden	9,677	0,000	7,500	3,000
Av og til	22,581	44,444	27,500	11,000
Nokså ofte	41,935	33,333	40,000	16,000
Meget ofte	19,355	22,222	20,000	8,000
Total	100,000	100,000	100,000	
N	31,000	9,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Jeg gleder meg til å gå på jobb and Kjønn

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	2,822	4,000	0,588

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Mine kolleger får meg til å yte optimalt i jobben(rows) by Kjønn(columns)

	Mann	Kvinne	Total	N
Nokså sjelden	6,452	0,000	5,000	2,000
Av og til	22,581	66,667	32,500	13,000
Nokså ofte	54,839	22,222	47,500	19,000
Meget ofte	16,129	11,111	15,000	6,000
Total	100,000	100,000	100,000	
N	31,000	9,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Mine kolleger får meg til å yte optimalt i jobben and Kjønn

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	6,431	3,000	0,092

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel - Alder

Motivasjon/trivsel: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt?(rows) by Alder per 31 desember 2016(columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Meget sjelden	0,000	7,143	0,000	2,500	1,000
Nokså sjelden	13,333	7,143	9,091	10,000	4,000
Av og til	20,000	21,429	54,545	30,000	12,000
Nokså ofte	53,333	42,857	9,091	37,500	15,000
Meget ofte	13,333	21,429	27,273	20,000	8,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	15,000	14,000	11,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt? and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	9,315	8,000	0,316

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Jobben min er så interessant at den i seg selv er motiverende(rows) by Alder per 31 desember 2016(columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Meget sjelden	0,000	7,143	9,091	5,000	2,000
Nokså sjelden	33,333	14,286	18,182	22,500	9,000
Av og til	26,667	35,714	27,273	30,000	12,000
Nokså ofte	13,333	21,429	18,182	17,500	7,000
Meget ofte	26,667	21,429	27,273	25,000	10,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	15,000	14,000	11,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Jobben min er så interessant at den i seg selv er motiverende and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	3,161	8,000	0,924

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Har du i snitt et godt forhold til dine kolleger?(rows) by Alder per 31 desember 2016(columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Av og til	6,667	7,143	0,000	5,000	2,000
Nokså ofte	46,667	57,143	45,455	50,000	20,000
Meget ofte	46,667	35,714	54,545	45,000	18,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	15,000	14,000	11,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Har du i snitt et godt forhold til dine kolleger? and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	1,484	4,000	0,830

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Jeg gleder meg til å gå på jobb(rows) by Alder per 31 desember 2016(columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Meget sjelden	0,000	14,286	0,000	5,000	2,000
Nokså sjelden	6,667	0,000	18,182	7,500	3,000
Av og til	20,000	21,429	45,455	27,500	11,000
Nokså ofte	53,333	50,000	9,091	40,000	16,000
Meget ofte	20,000	14,286	27,273	20,000	8,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	15,000	14,000	11,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Jeg gleder meg til å gå på jobb and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	12,399	8,000	0,134

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Mine kolleger får meg til å yte optimalt i jobben(rows) by Alder per 31 desember 2016(columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Nokså sjelden	6,667	0,000	9,091	5,000	2,000
Av og til	40,000	35,714	18,182	32,500	13,000
Nokså ofte	33,333	57,143	54,545	47,500	19,000
Meget ofte	20,000	7,143	18,182	15,000	6,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	15,000	14,000	11,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Mine kolleger får meg til å yte optimalt i jobben and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	4,073	6,000	0,667

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt?(rows) by Alder per 31 desember 2016(columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Meget sjelden	0,000	7,143	0,000	2,500	1,000
Nokså sjelden	13,333	7,143	9,091	10,000	4,000
Av og til	20,000	21,429	54,545	30,000	12,000
Nokså ofte	53,333	42,857	9,091	37,500	15,000
Meget ofte	13,333	21,429	27,273	20,000	8,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	

N	15,000	14,000	11,000		40,000
---	--------	--------	--------	--	--------

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt? and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	9,315	8,000	0,316

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Jobben min er så interessant at den i seg selv er motiverende (rows) by Alder per 31 desember 2016 (columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Meget sjelden	0,000	7,143	9,091	5,000	2,000
Nokså sjelden	33,333	14,286	18,182	22,500	9,000
Av og til	26,667	35,714	27,273	30,000	12,000
Nokså ofte	13,333	21,429	18,182	17,500	7,000
Meget ofte	26,667	21,429	27,273	25,000	10,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	15,000	14,000	11,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Jobben min er så interessant at den i seg selv er motiverende and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	3,161	8,000	0,924

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Har du i snitt et godt forhold til dine kolleger? (rows) by Alder per 31 desember 2016 (columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Av og til	6,667	7,143	0,000	5,000	2,000
Nokså ofte	46,667	57,143	45,455	50,000	20,000
Meget ofte	46,667	35,714	54,545	45,000	18,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	15,000	14,000	11,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Har du i snitt et godt forhold til dine kolleger? and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	1,484	4,000	0,830

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Jeg gleder meg til å gå på jobb (rows) by Alder per 31 desember 2016 (columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Meget sjelden	0,000	14,286	0,000	5,000	2,000
Nokså sjelden	6,667	0,000	18,182	7,500	3,000
Av og til	20,000	21,429	45,455	27,500	11,000
Nokså ofte	53,333	50,000	9,091	40,000	16,000
Meget ofte	20,000	14,286	27,273	20,000	8,000

Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	15,000	14,000	11,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Jeg gleder meg til å gå på jobb and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	12,399	8,000	0,134

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Mine kolleger får meg til å yte optimalt i jobben(rows) by Alder per 31 desember 2016(columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Nokså sjelden	6,667	0,000	9,091	5,000	2,000
Av og til	40,000	35,714	18,182	32,500	13,000
Nokså ofte	33,333	57,143	54,545	47,500	19,000
Meget ofte	20,000	7,143	18,182	15,000	6,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	15,000	14,000	11,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Mine kolleger får meg til å yte optimalt i jobben and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	4,073	6,000	0,667

Number of Valid Cases: 40

Motivasjon/trivsel - Ansettelsesforhold

Motivasjon/trivsel: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt?(rows) by Ansettelsesforhold(columns)

	Yrkesbefal (OF) med KS (tilsv)	Avdelingsbefal /- OR (T-35/T-60)	Engasjert befal	Plikttjeneste GBU	Vervet (grenader)	Sivil	Annet	Total	N
Meget sjelden	0,000	6,250	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	2,500	1,000
Nokså sjelden	7,692	12,500	16,667	0,000	0,000	0,000	0,000	10,000	4,000
Av og til	30,769	25,000	33,333	0,000	0,000	100,000	100,000	30,000	12,000
Nokså ofte	38,462	25,000	50,000	100,000	100,000	0,000	0,000	37,500	15,000
Meget ofte	23,077	31,250	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	20,000	8,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	13,000	16,000	6,000	2,000	1,000	1,000	1,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Hvor ofte føler du deg motivert og engasjert i arbeidet ditt? and Ansettelsesforhold

Test Statistic	Value	df	p-value
Pearson Chi-square	14,830	24,000	0,926

Number of Valid Cases: 40
Column Percents

Motivasjon/trivsel: Jobben min er så interessant at den i seg selv er motiverende(rows) by Ansettelsesforhold(columns)

	Yrkesbefal (OF) med KS (tilsv)	Avdelingsbefal /- OR (T-35/T-60)	Engasjert befal	Plikttjeneste GBU	Vervet (grenader)	Sivil	Annet	Total	N
Meget sjelden	7,692	6,250	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	5,000	2,000
Nokså sjelden	15,385	18,750	50,000	0,000	0,000	0,000	100,000	22,500	9,000
Av og til	23,077	31,250	33,333	50,000	0,000	100,000	0,000	30,000	12,000
Nokså ofte	23,077	12,500	0,000	50,000	100,000	0,000	0,000	17,500	7,000
Meget ofte	30,769	31,250	16,667	0,000	0,000	0,000	0,000	25,000	10,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	13,000	16,000	6,000	2,000	1,000	1,000	1,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Jobben min er så interessant at den i seg selv er motiverende and Ansettelsesforhold

Test Statistic	Value	df	p-value
Pearson Chi-square	18,301	24,000	0,788

Number of Valid Cases: 40
Column Percents

Motivasjon/trivsel: Har du i snitt et godt forhold til dine kolleger?(rows) by Ansettelsesforhold(columns)

	Yrkesbefal (OF) med KS (tilsv)	Avdelingsbefal /- OR (T-35/T-60)	Engasjert befal	Plikttjeneste GBU	Vervet (grenader)	Sivil	Annet	Total	N
Av og til	0,000	0,000	16,667	0,000	100,000	0,000	0,000	5,000	2,000
Nokså ofte	38,462	62,500	50,000	0,000	0,000	100,000	100,000	50,000	20,000
Meget ofte	61,538	37,500	33,333	100,000	0,000	0,000	0,000	45,000	18,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	13,000	16,000	6,000	2,000	1,000	1,000	1,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Har du i snitt et godt forhold til dine kolleger? and Ansettelsesforhold

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	28,546	12,000	0,005

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Jeg gleder meg til å gå på jobb(rows) by Ansettelsesforhold(columns)

	Yrkesbefal l (OF) med KS (tilsv)	Avdelingsbefal /- OR (T-35/T-60)	Engasjer t befal	Plikttjenes te GBU	Vervet (grenader)	Sivil	Annet	Total	N
Meget sjelde n	0,000	12,500	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	5,000	2,000
Nokså sjelde n	7,692	12,500	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	7,500	3,000
Av og til	30,769	6,250	66,667	0,000	0,000	100,00 0	100,00 0	27,500	11,00 0
Nokså ofte	38,462	50,000	16,667	100,000	0,000	0,000	0,000	40,000	16,00 0
Meget ofte	23,077	18,750	16,667	0,000	100,000	0,000	0,000	20,000	8,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,00 0	100,00 0	100,00 0	
N	13,000	16,000	6,000	2,000	1,000	1,000	1,000		40,00 0

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Jeg gleder meg til å gå på jobb and Ansettelsesforhold

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	23,363	24,000	0,498

Number of Valid Cases: 40

Column Percents

Motivasjon/trivsel: Mine kolleger får meg til å yte optimalt i jobben(rows) by Ansettelsesforhold(columns)

	Yrkesbefal l (OF) med KS (tilsv)	Avdelingsbefal /- OR (T-35/T-60)	Engasjer t befal	Plikttjenes te GBU	Vervet (grenader)	Sivil	Annet	Total	N
Nokså sjelde n	0,000	12,500	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	5,000	2,000
Av og til	23,077	18,750	50,000	50,000	100,000	100,00 0	100,00 0	32,500	13,00 0
Nokså ofte	53,846	56,250	50,000	0,000	0,000	0,000	0,000	47,500	19,00 0
Meget ofte	23,077	12,500	0,000	50,000	0,000	0,000	0,000	15,000	6,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,00 0	100,00 0	100,00 0	
N	13,000	16,000	6,000	2,000	1,000	1,000	1,000		40,00 0

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Motivasjon/trivsel: Mine kolleger får meg til å yte optimalt i jobben and Ansettelsesforhold

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	15,612	18,000	0,620

Number of Valid Cases: 40

Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene(rows) by Ansettelsesforhold(columns)

	Yrkesbefal (OF) med KS (tilsv)	Avdelingsbefal/- OR (T-35/T-60)	Engasjert befal	Plikttjeneste GBU	Vervet (grenader)	Sivil
Ja	30,769	43,750	33,333	0,000	100,000	0,000
Ja pga utløp plikt eller ansettelsesforhold	0,000	18,750	16,667	100,000	0,000	0,000
Nei	69,231	37,500	50,000	0,000	0,000	100,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000
N	13,000	16,000	6,000	2,000	1,000	1,000

Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene(rows) by Ansettelsesforhold(columns)
(contd...)

	Annet	Total	N
Ja	0,000	35,000	14,000
Ja pga utløp plikt eller ansettelsesforhold	100,000	17,500	7,000
Nei	0,000	47,500	19,000
Total	100,000	100,000	
N	1,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene
and Ansettelsesforhold

Test Statistic	Value	df	p-value
Pearson Chi-square	21,455	12,000	0,044

Number of Valid Cases: 40

Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene(rows) by Kjønn(columns)

	Mann	Kvinne	Total	N
Ja	32,258	44,444	35,000	14,000
Ja pga utløp plikt eller ansettelsesforh	19,355	11,111	17,500	7,000
Nei	48,387	44,444	47,500	19,000
Total	100,000	100,000	100,000	
N	31,000	9,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene
and Kjønn

Test Statistic	Value	df	p-value
Pearson Chi-square	0,590	2,000	0,745

Number of Valid Cases: 40

Arbeidstid

Arbeidstid/mengde alder

Column Percents

Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks(rows) by Alder per 31 desember 2016(columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
1	21,429	38,462	22,222	27,778	10,000
2-3	42,857	30,769	22,222	33,333	12,000
3-5	35,714	23,077	22,222	27,778	10,000
6-8	0,000	7,692	22,222	8,333	3,000
mer enn 8	0,000	0,000	11,111	2,778	1,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	14,000	13,000	9,000		36,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value
Pearson Chi-square	8,355	8,000	0,400

Number of Valid Cases: 36

Column Percents

Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene(rows) by Alder per 31 desember 2016(columns)

	21-25	26-30	Over 30	Total	N
Ja	20,000	50,000	36,364	35,000	14,000
Ja pga utløp plikt eller ansettelsesforh	26,667	7,143	18,182	17,500	7,000
Nei	53,333	42,857	45,455	47,500	19,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	15,000	14,000	11,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene and Alder per 31 desember 2016

Test Statistic	Value	df	p-value
Pearson Chi-square	3,632	4,000	0,458

Number of Valid Cases: 40

Arbeidstid/mengde kjønn

Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks(rows) by Kjønn(columns)

	Mann	Kvinne	Total	N
1	27,586	28,571	27,778	10,000

2-3	27,586	57,143	33,333	12,000
3-5	31,034	14,286	27,778	10,000
6-8	10,345	0,000	8,333	3,000
mer enn 8	3,448	0,000	2,778	1,000
Total	100,000	100,000	100,000	
N	29,000	7,000		36,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks and Kjønn

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	3,015	4,000	0,555

Number of Valid Cases: 36

Column Percents

Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene(rows) by Kjønn(columns)

	Mann	Kvinne	Total	N
Ja	32,258	44,444	35,000	14,000
Ja pga utløp plikt eller ansettelsesforh	19,355	11,111	17,500	7,000
Nei	48,387	44,444	47,500	19,000
Total	100,000	100,000	100,000	
N	31,000	9,000		40,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene and Kjønn

Test Statistic	Value	df	p-value				
				Pearson Chi-square	0,590	2,000	0,745

Number of Valid Cases: 40

Arbeidstid/mengde ansettelsesforhold

Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks(rows) by Ansettelsesforhold(columns)

	Yrkesbefal (OF) med KS (tilsv)	Avdelingsbefal/-OR (T-35/T-60)	Engasjert befal	Plikttjeneste GBU	Vervet (grenader)	Total	N
1	18,182	37,500	33,333	0,000	0,000	27,778	10,000
2-3	27,273	25,000	33,333	100,000	100,000	33,333	12,000
3-5	36,364	25,000	33,333	0,000	0,000	27,778	10,000
6-8	18,182	6,250	0,000	0,000	0,000	8,333	3,000
mer enn 8	0,000	6,250	0,000	0,000	0,000	2,778	1,000
Total	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	
N	11,000	16,000	6,000	2,000	1,000		36,000

WARNING More than one-fifth of the fitted cells are sparse (frequency < 5).

Significance tests computed on this table are suspect.

Chi-Square Tests of Association for Hvor mye har du i snitt per uke jobbet uten å føre arbeidstiden i FIF? (se bort fra øvingsperioder, avspaseringsuker etc der det ikke er rom for merarbeid) Husk å ta med merarbeid under vakt som ikke er del av vaktinstruks and Ansettelsesforhold

Test Statistic	Value	df	p-value				
			Pearson Chi-square	10,864	16,000	0,818	

Number of Valid Cases: 36
Column Percents