

Luftkrigsskolen

## **HOVEDOPPGAVE**

*LKSK II/2 Modul VI*

Motivasjon for krig i kampflymiljøet

Et sosialt perspektiv.

*Skrevet av:*

**Jens Gunnar Dragsnes**

---

## BERIKTIGELSE

De meninger og konklusjoner som kommer til uttrykk i denne hovedoppgaven står utelukkende for forfatterens egen regning.

De representerer ikke Luftkrigsskolens- eller Luftforsvarets offisielle mening

## Luftkrigsskolen

<b>Publikasjon:</b> Hovedoppgave kull 55	<b>Sikkerhetsgradering:</b> Ugradert	<b>Antall sider:</b> 57
<b>Tittel:</b> Motivasjon for krig i kampflymiljøet. Et sosialt perspektiv.		
<b>Forfatter:</b> Jens Gunnar Dragsnes		
<b>Indeks:</b> a) Gruppepsykologi b) Jagerflygere c) Motivasjon d) Kampoperasjoner og Krigsoperasjoner e) Evolusjonspsykologi og Sosialpsykologi		
<p><b>Sammendrag:</b> Denne oppgaven fokuserer på hvordan gruppene man er en del av påvirker individets atferd i forbindelse med kampoperasjoner. Med piloter fra kampflymiljøet som referansegruppe beskrives gruppeprosesser som både kan presse, hindre og lokke frem atferd hos enkeltmennesket. Problemstillingen er: <i>I hvilken grad påvirker gruppeprosesser norske jagerflygeres motivasjon for kampoppdrag?</i></p> <p>Studien er gjennomført med dybdeintervju blant piloter på 338 skvadron. Den tar utgangspunkt i evolusjonspsykologi og sosialpsykologi for å beskrive motivasjonen for kampoppdrag blant pilotene. Studien generaliserer på ingen måte for hele kampflymiljøet, men ønsker å belyse et mulig fenomen.</p> <p>Det ser ut til at gruppeprosesser påvirket pilotene i stor grad i deres motivasjon for kampoppdrag. Gruppen gav pilotene en trygghet og en gruppetilhørighet de ønsket, samtidig med at gruppen brukte normer for å legg press på medlemmene. Respondentene uttrykker en frykt for å bli satt utenfor gruppen ved å ikke delta og dermed miste jobben. Denne sosiale kontrollen mot konformitet på skvadronen blir ikke nødvendigvis oppfattet som et press fra gruppe medlemmene. Den gir seg mer utslag i et behov for selvkontroll.</p> <p>I tillegg er det krefter som regulerer både formelle og uformelle hierarkier i gruppen. Det er en rangering i status som kan være med å påvirke atferd. Dette kan være positiv atferd for å øke status, samt unngå negative idealer for ikke å falle i status. Samtidig kan det kanskje være et ønske om at andre skal gjøre feil, slik at man indirekte kan stige i stathierarkiet.</p>		

## Forord

Jeg vil først og fremst takke de pilotene på 338 skvadronen som stilte opp i denne undersøkelsen. De var ikke vanskelige å be da jeg trengte hjelp til å gjennomføre studien. De har bidratt til å gi meg økt kunnskap om et felt jeg bare finner mer og mer fascinerende. Forhåpentligvis kan denne studien også bidra til økt forståelse av hvordan menneskets atferd blir påvirket av gruppene de er en del av.

Maj Lars Kristian Fossum og Maj Hans Ole Sandnes har bidratt med mange og verdifulle innspill i arbeidet med oppgaven. De har lest utkast både sent og tidlig, samt brukt verdifull helgetid. Takk skal dere ha!

Videre har jeg fått mange gode innspill og fått bryne mine teorier på særdeles kompetente kolleger. Ikke minst har klassekompisene Pål Kristian, Håkon og Mette måttet tåle mange runder med evolusjonspsykologi. Jeg må også nevne Kristian Firing, og hans oppgave med "Vannhoppet", som en stor inspirasjonskilde. Christian Moldgjord har gjennom hele det siste året bidratt med stor iver og vært en særdeles positiv motivasjonskilde i arbeidet.

Sist men ikke minst må Bodil, Andreas, Synnøve og Helene nevnes. Med dem som familie, samboere, venner og støttespillere lærer man noe nytt om psykologi og relasjoner hver eneste dag!

Jens Gunnar Dragsnes

Trondheim, mars 2006

## Innhold

<b>1 Innledning.....</b>	<b>5</b>
1.1 ANALYSE MED PROBLEMSTILLING .....	6
1.2 BEGREPSAVKLARING .....	7
1.3 TEMAETS AKTUALITET OG RELEVANS .....	8
1.4 AVGRENSING .....	10
1.5 FAKTORER.....	10
<b>2 Metode .....</b>	<b>12</b>
2.1 VALG AV METODE .....	12
2.2 FORSTUDIE .....	13
2.3 UTVALG OG GENERALISERBARHET .....	13
2.4 SAMTALEFORLØP .....	14
2.5 TRANSKRIBERING OG ANALYSE .....	16
2.6 SITATER .....	16
2.7 LITTERATURSTUDIE MED KILDEKRITIKK. ....	17
<b>3 Teori og operasjonalisering.....</b>	<b>18</b>
3.1 EVOLUSJONSPSYKOLOGI .....	19
3.1.1 Operasjonalisering av evolusjonspykologi .....	22
3.2 SOSIALPSYKOLOGI .....	23
3.2.1 Operasjonalisering av sosialpsykologi .....	25
3.3 MOTIVASJON OG "COMBAT MOTIVATION".....	26
3.3.1 Operasjonalisering av motivasjon og "Combat Motivation".....	28
<b>4 Resultater og drøfting av funn .....</b>	<b>29</b>
4.1 BEHOVET FOR TILHØRIGHET TIL GRUPPER .....	29
4.1.1 Tryggheten ved å være en del av en gruppe .....	29
4.1.2 Ønske om å ha felles opplevelser med andre.....	31
4.1.3 Ikke svikte de andre i gruppen .....	33
4.1.4 Oppsummering behovet for tilhørighet til grupper.....	35
4.2 BEHOVET FOR SELVHEVDELSE OG STRUKTURERING INNAD I GRUPPER.....	36
4.2.1 Hierarkiet og strukturen i gruppen .....	37
4.2.2 Oppnå unike opplevelser og mestring.....	42
4.2.3 Oppsummering behovet for selvhevdelse og strukturering innad i gruppen.....	45
4.2.4 Studiens begrensninger .....	45
<b>5 Sammendrag og konklusjon.....</b>	<b>47</b>
<b>6 Perspektivering. Hva betyr dette for Luftforsvaret? .....</b>	<b>49</b>
<b>7 Litteraturliste .....</b>	<b>51</b>
<b>Appendiks.....</b>	<b>54</b>
APPENDIKS 1 INTERVJUGUIDE.....	54

## 1 Innledning

Mai 1999. Den hvite kondensstripen steg med vanvittig fart oppover den lyseblå morgenhimmelen. ”Serberne skyter på oss!” Jeg måtte informere formasjonslederen min om hva jeg så, men munnen klarte ikke å forme de riktige ordene. Jeg stirret paralysert på missilet som passerte vår egen høyde med en fart jeg aldri hadde sett maken til. Men, det var ikke Serberne denne gangen. Det var egne Natofly som skjøt et HARM<sup>1</sup> missil mot serbernes SA-6<sup>2</sup> system på Pristina flyplass i Kosovo. Likevel satte denne hendelsen en ekstra støkk. Det var jo kun tre dager siden jeg satt hjemme i trygge Norge på et kurs med en forventning om å ikke skulle delta i Operasjon Allied Force. Dette var første turen i krig, og min personlige kapasitet var virkelig stresset til det ytterste. Jeg hadde ikke oversikt over situasjonen og hang på formasjonslederen min som best jeg kunne med en stor klump i magen gjennom hele turen.

Tre dager tidligere hadde nestkommanderende på 338 skvadron ringt fra basen i Italia mens jeg satt på skolebenken på Rygge. En av pilotene i detasjementet hadde mistet sin far og trengte permisjon for å reise tilbake til Norge. Dermed ble det mangel på piloter en periode, og han spurte om jeg kunne komme nedover for å avlaste de pilotene som var igjen. Han sa også at jeg aller helst skulle komme ned og fly et oppdrag to dager senere. Det ville medføre å dra direkte fra Rygge tidlig neste morgen. Jeg hadde lyst til å si nei. Mentalt var jeg ikke forberedt på spørsmålet der og da. Frykt for hva som kunne skje i krigen gjorde seg gjeldende. To fly fra Nato var blitt skutt ned av Serberne. Var egne kunnskaper og ferdigheter gode nok til å mestre der nede? Hva var det som var så viktig at jeg måtte risikere eget liv, og min egen sønns fremtid, over Kosovo og Serbia?

Men hva ville sjefen tenke om meg hvis han fikk et nei? Ville han og de andre se på meg som en pyse? Ville ledelsen kun se en egoist som ikke ville hjelpe kompisene sine når de hadde det vanskelig? Med en stor knute i magen sa jeg ja. Men jeg måtte hjem til Ørland først for å si farvel til samboeren og to år gamle Andreas. Senere samme kveld badet Andreas mens far så på med tårer i øynene. Forhåpentligvis kunne jeg bade ham igjen om noen måneder, men det føltes som om en hel nasjon av serbere ville gjøre sitt ytterste for at jeg aldri skulle få se ham igjen!

---

<sup>1</sup> HARM: High Speed Anti Radiation Missile. Missil som kan detektere og styre mot fiendtlige radarer.

<sup>2</sup> SA-6: Russiskbygd bakke til luft missilsystem.

### 1.1 Analyse med problemstilling

Mange av de samme tankene opplevde jeg også i forbindelse med min deltakelse i krigen i Afghanistan i 2002-2003 (Dragsnes, 2005c). Under refleksjonen i etterkant av operasjonen kom jeg frem til at i tillegg til å foreta et *uttalt* frivillig valg, hvor jeg måtte vurdere egen motivasjon, kunnskap og ferdigheter, også var påvirket av gruppene jeg var en del av. Det kunne være familien, kollegene og organisasjonen Forsvaret. Det som var det mest oppsiktsvekkende i min egen casestudie var at jeg prioriterte å la forholdet til kollegagruppen veie tyngre enn hensynet til min egen familie og egne ønsker. *Selve handlingen å dra i krig, som noen mener er den ultimate risiko et menneske kan påta seg i et samfunn, ble underordnet relasjonene til mine kolleger!*

Dette var en spennende slutning som var interessant å forske litt mer på. Det oppfattes kanskje som en svakhet og et svik mot en selv hvis man ikke står opp for sine meninger i gruppesammenhenger. Dette kan for eksempel være når man ikke tør si ifra om egne meninger blant kolleger i et klasserom, eller er redd for å fremme forslag til forandringer i bedriftsvirksomheten. Personlig opplevde jeg det som om jeg var den eneste offiseren som tenkte disse tankene før arbeidet med oppgaven frembrakte teorimateriale om gruppepsykologi. Denne usikkerheten og følelsen av å ha sviktet var kanskje en ekstra stressfaktor som var med på å fylle stressbegeret i det daglige virket. En unødvendig bidragsyter til kronisk stress<sup>3</sup>, som igjen kanskje bidro til en opplevelse av utbrenthet. Dersom dette er tanker som eksisterer hos flere i kampflymiljøet, er det viktig å *normalisere* disse tankene og reaksjonene slik at de ikke bidrar til økt stress i en ellers travel hverdag.

Hvordan grupper påvirket individene har aldri vært noe samtaletema på noe nivå innen kampflymiljøet i de 14 årene jeg har vært i Luftforsvaret. Det var kun fokus på hvordan piloter gjennom uttaksprøver var selektert på visse personlige egenskaper. Pilotene ble beskrevet som *individualister* som kunne ta hurtige avgjørelser på selvstendig grunnlag. Når dette er den ”sannheten” som blir presentert i alle fora, inkludert direkte til pilotene selv, innbiller også de seg at det er slik man er som personer. Og alle tanker som da fraviker dette ”idealet” kan bli vurdert som unormale og en svakhet som vedkommende ønsker å holde skjult for andre. Dette til tross for at flypsykolog Grete Myhre har beskrevet sosialpsykologi som en viktig del av piloters tanker, følelser og atferd (Myhre, 1996).

---

<sup>3</sup> Kronisk stress. Flere mindre stressende situasjoner som over tid bidrar til forsterkede stressreaksjoner (Flin, 1996).

---

*Ingen går rundt med en fast personlighet. Enten vi er klar over det eller ei, prøver vi stadig å leve opp til de rollene som forventes av oss i øyeblikket (Myhre, 1996 s. 74).*

Problemstillingen som ønskes besvart blir da følgende:

### ***I hvilken grad påvirker gruppeprosesser norske jagerflygeres motivasjon for kampoppdrag?***

I og med at jagerflygere er en liten gruppe innen en større organisasjon kunne det vært interessant å se på om det er særegenheter i kulturen til denne gruppen som gir seg utslag i atferden. Det verserer jo en del myter om at jagerpiloter innehar en veldig macho kultur som hindrer uttrykk for følelser og tanker som rokker ved dette macho imaget. Det er derimot mer interessant å identifisere grunnleggende menneskelige prosesser eller *menneskelige universalier* (Brown, 1991) som skjer i de fleste grupper. En slik vinkling vil bidra til å normalisere gruppereaksjoner på tvers av kulturer og nasjoner. For er det noe vi mennesker er dyktige på så er det å stigmatisere andre grupper. Å kunne dele inn i egen gruppe og fremmedgruppe er faktisk et av disse menneskelige universalier (Pinker, 2002).

#### **1.2 Begrepsavklaring**

**Gruppe** er definert i mange kontekster. Det kan være en sosial gruppe som oppstår mer eller mindre tilfeldig eller en organisasjon som består av mange mindre grupper. I denne oppgaven vil hovedgruppen være skvadronen som respondentene jobber på til daglig. Den består av ca 20 piloter, administrasjonsoffiserer og Mission Support<sup>4</sup>. Det vil også bli referert til andre grupper innad i Forsvaret og samfunnet for øvrig. Ofte vil man definere en gruppe hvor det foregår samhandling mellom flere individer (Raaheim, 2002). Det bør imidlertid presiseres at mye av den sosiale atferden ikke nødvendigvis forutsetter at medlemmene fysisk ser hverandre, men at individet også mentalt kommuniserer med de som *kunne vært til stede, og som i fremtiden kan komme til å være til stede* (Raaheim, 2002).

Ved å ”**normalisere**” en prosess bidrar man til å skape en oppfatning av at flere mennesker reagerer noenlunde likt i enkelte sammenhenger. Dersom man bevisstgjøres på at man ikke er alene om å inneha et sett med tanker, følelser og handlinger, blir det lettere å akseptere ens egne reaksjoner. Dermed unngår man en ekstra belastning ved at man føler seg unormal. Hvis man vet at det er en

---

<sup>4</sup> Mission support. Samlebetegnelse på personell som er spesialisert innen etterretning, elektronisk krigføring og navigasjon.



*normalreaksjon* å unnlate å ta ordet i store forsamlinger blir man kanskje mindre stresset når man selv opplever at man ikke tør ta ordet (Holen, 2004).

**Gruppeprosesser** kan være så mangt. Det kan være roller man har i en gruppe, hvilke normer som gjelder, holdninger og kommunikasjon. I kapittelet *Teori og operasjonalisering* blir begrepet ”gruppeprosesser” operasjonalisert i noen emner som kan relateres til problemstillingen i denne oppgaven.

**Motivasjon** blir redegjort for i kapittelet *Teori og operasjonalisering*. Det er mange teorier som behandler begrepet motivasjon, Både personlighetsteorier, sosialpsykologi og atferdsteorier. Det blir derfor nødvendig å belyse begrepet nærmere for å diskutere problemstillingen i denne oppgaven.

**Kampoppdrag** i denne sammenhengen er først og fremst oppdrag utført med jagerfly i Operasjon Allied Force (OAF) på Balkan i 1999 og Operasjon Enduring Freedom (OEF) over Afghanistan i 2002-2003. I noen sammenhenger vil også oppdrag fra den daglige treningen på skvadronene bli nevnt. Disse treningsoppdragene er i stor grad representative for hvordan kampoppdrag utføres. Begrepet ”Train as you fight” er en utbredt holdning i Luftforsvaret.

### 1.3 Temaets aktualitet og relevans

I den innledende historien beskrives egne tanker rundt opplevd risiko under operasjonen over Kosovo. Den påfølgende diskusjonen i oppgaven er avhengig av at respondentene føler at de risikerer et eller annet. Hvis de ikke opplever en risiko eller trussel ved kampoppdraget, blir den videre diskusjonene rundt hva som motiverer dem ikke fullt så interessant. Følgende uttalelse fra en av respondentene illustrerer den reelle frykten han opplever før han eventuelt skal dra med F-16 detasjementet til Kabul i år:

*Nei Afghanistan er litt annerledes. Der er det kanskje ikke noe særlig lufttrussel, men hvis du ender opp som en rømling i en escape<sup>5</sup> situasjon, så er det ganske farlig og da vil jeg si at det er ganske røft. Jeg synes motivasjonen stilles på en prøve når jeg tenker meg selv i en sånn situasjon. Jeg må innrømme at jeg ikke er ”super keen” på å dra egentlig. Jeg tror ikke at dette skal bedre verden. Nei jeg vet ikke helt, at jeg skal på en måte risikere meg selv for denne operasjonen synes jeg ikke det er verdt.*

Vi har i de siste årene måttet akseptere at våre militære styrker er ute på oppdrag langt fra hjemlandet. Å slåss for familie og fedreland er kanskje mindre reelt som motiv nå enn for 20 år

---

<sup>5</sup> Escape: En situasjon hvor piloten må skyte seg ut av flyet, lande i fallskjerm og gjemme seg på fiendtlig territorium.

siden, og krever kanskje et bredere fokus på hva som kan motivere soldater til å dra i krig. Hvis det er slik at store deler av Norges befolkning ikke ser nødvendigheten av en krig for norske interesser i Afghanistan, så er det sannsynlig at også store deler av soldatene tenker de samme tankene. Det virker derfor mer og mer sannsynlig at soldater må delta i denne ultimate risiko (Kennair, 2005), på tross av manglende personlig tilknytning til de aktuelle konfliktene. Dermed blir en bevissthet rundt *alle* faktorer som kan bidra til å motivere soldater til strid i fremtiden særdeles viktig.

Tankene jeg gjorde meg på vei til krigen i Kosovo og Afghanistan indikerer at det kanskje er en del prosesser som kan relateres til forskjellige *grupper* individet er en del av. Kanskje mest den nærmeste kollegagruppen, men også Forsvaret og samfunnet. Dersom så er tilfelle blir det viktig å normalisere gruppeprosessene, samt bevisstgjøre ledere på alle faktorer som påvirker soldatenes atferd.

Media har de siste årene presentert flere skandalehistorier fra militær virksomhet både her i Norge og fra utlandet. Bilder fra Abu Graib fengslet hvor fangevokterne behandler sine fanger meget uverdige har rystet den vestlige verden. Hvordan kan vestlige soldater finne på å gjøre slike groteske handlinger? Vi er jo ikke det grann bedre enn de vi sier vi må fjerne fra makten på grunn av overgrep mot menneskerettighetene. Hvordan kan en vestlig soldat skyte en såret mann som ligger på gulvet i den irakiske byen Fallujah, tilsynelatende med kaldt blod? Det går rykter om at den amerikanske soldaten som skjøt den sårede mannen inne i moskeen opplevde en liknende episode noen dager tidligere. En annen amerikansk soldat skulle gi en såret motstander førstehjelp. Den sårede utløste en bombe idet soldaten kom bort til mannen. Soldatene som gikk inn i moskeen i Fallujah hadde altså mistet en god kamerat og kollega i en liknende situasjon noen dager tidligere. Det er ikke sikkert handlingen til den amerikanske soldaten er tilgivelig, men er den likevel mer forståelig i en slik kontekst?

De norske soldatene som ble angrepet i Meymaneh nord i Afghanistan 7. februar i år var etter noen dager med debrief og hvile, tilbake på patrulje rundt i nærområdene i Meymaneh. Men, var de *mentalt* akkurat de samme soldatene som de hadde vært før angrepet? Ville de reagere med den samme åpne og fredelige tilnærmingen til en provoserende, steinkastende ungdomsgjeng etter dette angrepet? Seks av kameratene deres var blitt skadet i angrepet, og soldatene selv hadde vært utsatt for kanskje den mest traumatiske opplevelsen i sitt liv. Er det kanskje naivt å tro at norske soldater er bedre trent enn britiske og amerikanske soldater? Er det kanskje naivt å tro at norske soldater ikke

kan komme til reagere slik britiske og amerikanske soldater gjorde i den riktige, *eller snarere den gale*, gruppekonteksten? (Firing, 2006).

#### 1.4 Avgrensing

Det er på det rene at de samme tankene som trer frem i motivasjonen for kampoppdrag også kan inntre i mer dagligdagse gjøremål. Hensikten ved likevel å fokusere på kampoppdrag er todelt. For det første kan man argumentere for at dersom et individ lar seg påvirke av en gruppe til å delta i noe så eksistensielt som krigsoppdrag, så lar det seg kanskje også påvirke i sammenhenger som ikke er fullt så alvorlige for vedkommende. For det andre er kampoppdrag kanskje de mest stressfylte øyeblikkene for soldater og offiserer. Da blir det særdeles viktig å påvise prosesser som leder til *unødvendig stress*.

En kunne også sett på hvordan personlighet har innvirkning på motivasjonen for kampoppdrag. Det er imidlertid en klar tendens i det vestlige samfunnet i dag til å fokusere på individets frie vilje og muligheter. Dermed blir det mer viktig å se på om dette kan være et selvbedrag, og eventuelt bidra til å falsifisere en slik oppfatning. Dersom det skulle vise seg at vi i større grad er påvirket av sosiale relasjoner i hvordan vi håndterer valg i hverdagen, slik vi ser i det japanske samfunnet, vil dette være mer oppsiktsvekkende. Der en amerikansk student beskriver seg selv som vennlig, selvsikker og glad, beskriver en japansk student seg med begreper fra en sosial kontekst. Viktigheten av å lytte til eldre og de med høyere status, samt bruk av gruppen til å slappe av, blir fremhevet av den japanske studenten (Larsen & Buss, 2005).

Organisasjonskultur blir ikke diskutert i denne oppgaven. Ønsket er å beskrive de prosessene som skjer mellom mennesker på et så grunnleggende nivå som mulig. Altså de prosessene som har en tendens til å skje i nesten *alle grupper innen hele menneskeheten, på tvers av religion, kultur, nasjoner og organisasjon*. Ved å fokusere på de mer allmenne prosessene unngår man kanskje å stigmatisere andre grupper. Hvis alle verdens land har en grad av hierarki, så er det kanskje naturlig at Forsvaret har et hierarki. Hvis brasilianske stammekulturer har symboler de tilegner en viss status, så er det kanskje naturlig at Forsvaret har en del symboler i sin organisasjon.

#### 1.5 Faktorer

Gjennom forstudien, samtaler med kolleger på skolen og pilotintervjuet var det flere områder som sto frem som interessante å se videre på. Et sentralt tema var individets behov for selvhevdelse.

Herunder kommer sosial status og trangen til å kunne finne sin plass i det sosiale hierarki, samt konkurransebehov. Likevel er det jo også slik at man hjelper andre rundt seg til å oppnå resultater, og er lojale mot andre gruppe-medlemmer, tilsynelatende på tross av at det går utover egen vinning.

Kapittelet **Teori og operasjonalisering** vil bli brukt til å utlede de mest aktuelle gruppeprosessene som senere vil bli brukt i drøftingen. Faktorene listes opp her for å gi en pekepinn på hvilken dreining oppgaven får.

På noen områder flyter nok enkelte faktorer og prosesser sammen. De står ikke nødvendigvis opp mot hverandre, men samspiller i større eller mindre grad. Nedenfor er to hovedområdene listet med en del tanker, begreper og spørsmål. Temaene er ikke rangert i noen spesiell rekkefølge.

- **Menneskets behov for tilhørighet til en gruppe.** Herunder:
  - *Tryggheten ved å være en del av en gruppe.* Begreper som gruppetilhørighet, trygghet, tillit, lojalitet og identitet vil i denne sammenheng være sentrale å se etter.
  - *Ønsket om å ha felles opplevelser med andre.* Begreper her vil være en felles identitet, verdier og referanseramme. ”Vi hadde en felles erfaring”
  - *Ikke svikte de andre i gruppen.* Her er begreper som empati, lojalitet, ansvarsfølelse, plikt og altruisme sentrale. Roller og normer blir også viktige, samt de sosiale begrepene konformitet, ettergivenhet og lydighet. ”Jeg må ikke svikte kompisene mine!”
  
- **Menneskets behov for selvhevdelse og strukturering innad i en gruppe.** Herunder:
  - *Hierarkiet i gruppen.* Kjente sosialpsykologiske begreper som *sosial status* og *sosial kontroll* innad i gruppen vil måtte identifiseres. Begreper som ettergivenhet, konformitet, lydighet og frykten for å feile er sentrale. Tanker som kan gjøre seg gjeldende her er: ”Jeg må ikke drite meg ut!” ”Jeg presterer i hvert fall over gjennomsnittet på skvadronen” ”Hvis man ikke ønsker å delta i internasjonale operasjoner så må man finne seg en annen jobb!”
  - *Opplive unike opplevelser og mestring.* Her kommer begreper som spenning, eventyr, ære og anerkjennelse inn.

## 2 Metode

### 2.1 Valg av metode

Datainnsamlingen ble foretatt via dybdeintervju. En av hovedgrunnene til at dybdeintervju ble valgt, var at dette sannsynligvis var et tema som mange synes er vanskelig å prate om. Temaet er avhengig av både *følelser* og tanker hos respondenten, og det er kanskje lettere å tolke følelsene når man er til stede ansikt til ansikt med respondenten. Et av menneskets "universalier" er at det i større eller mindre grad har et behov for et "privat indre liv" (Pinker, 2002).

Med bakgrunn i egne erfaringer er dette et tema som respondentene ikke nødvendigvis er bevisst på selv heller. Hvis noen hadde spurt meg for to år siden om hvordan gruppen man er en del av påvirker ens atferd, ville de ikke fått det samme svaret som de ville fått i dag. Verken språket eller kunnskapen var til stede, og man ville raskt falt tilbake til å referere til ytringene de andre på skvadronene pleide å komme med. Man ville referert de etablerte "sannhetene" og normene. Derfor var det viktig å være til stede for eventuelt å tolke hva som blir sagt indirekte, samt komme med utdypende spørsmål. Ikke minst oppleves ofte den sosiale kontrollen fra gruppen som et behov for selvkontroll. Individet innbiller seg altså at det er kun ved å korrigere egen atferd man vil oppnå en følelse av å passe inn (Sjølund, 1978).

Gruppeintervju ble vurdert, i og med at temaet faktisk omhandler hvordan respondentene forholder seg til gruppen de er en del av. Her ville det, i tillegg til å stille spørsmål, vært mulig å observere hvordan respondentene påvirket hverandre via roller og normer. Igjen var det følsomheten i temaet som vektet imot gruppeintervju. Enkelte av respondentene kunne legge en mal for hva som burde sies og menes, og dermed undertrykke andres meninger.

Fallgruvene ved dybdeintervju er også mange. Først og fremst er det en fare for at intervjueren påvirker respondenten med sine formuleringer. Spørsmålene kan bli stilt ledende, og dermed plante forventninger hos respondenten for hva intervjueren er ute etter. Selve samtalen kan også påvirke respondenten ved at intervjueren reagerer på hva respondenten sier, enten bekreftende med hodenikk eller ved andre gestikuleringer. Et par hevede øyenbryn kan gi et signal til respondenten som dreier samtalen i en annen retning. Ved pilotintervjuet ble jeg også oppmerksom på at selv et uniformsantrekk som manglet en liten detalj ble lagt merke til av respondenten og bemerket etter intervjuet. Ved at han la merke til dette var han påvirket av intervjueren i større eller mindre grad.

Det er umulig å ikke påvirke respondenten under et intervju, men Jacobsen (2000) anbefaler en avslappet sittestilling med bena i kors samtidig som man tar notater.

Fortrolighet var en forutsetning for å skape nødvendige åpenhet og tillit forut for intervjuet. Noen av respondentene utrykte en bekymring for at lydopptaket kunne bli gjort tilgjengelig for uvedkommende og dermed misbrukt. Det ble derfor presisert at det kun var forfatteren som ville høre, transkribere og tolke intervjuene. Det ble gjort klart at intet råmateriale ville bli gjort tilgjengelig utenom forfatteren, samt at respondentene ville få mulighet til å kommentere de sitatene som ble brukt i oppgaven før en eventuell publisering. Hvilke sitater som tilhører hver respondent er det kun forfatteren som vet.

## 2.2 Forstudie

Høsten 2005 studerte klassen ved LKSK II i fire forskjellige fordypningsstudier. Vår gruppe, ”Effektivitet i cockpit”, skulle studere en del menneskelige faktorer som kunne påvirke vår utførelse av jobben. Temaer som risikovurdering, PTSD<sup>6</sup>, CRM<sup>7</sup> og teameffektivitet<sup>8</sup> ble studert, og selv skrev jeg en oppgave som beskrev egne tanker rundt motivasjon for å delta i krig. Her var temaet først og fremst hvordan gruppen (kampflyavdelingen) påvirket pilotens atferd (Dragsnes, 2005c). Denne studien gav innsikt i teori som tar opp sentrale effekter som skjer mellom mennesker i en gruppekontekst. Mye av denne teorien vil igjen danne utgangspunkt for denne oppgaven.

Gruppen bestod av syv piloter fra helikopter og jagerflymiljøet. Som en del av fordypningsstudiet ble gruppen tilbudt egenutvikling i gruppe. Her fikk medlemmene mulighet til å dele opplevelser med hverandre, og et åpent og nært klima ble skapt. Ved å dele mange tunge opplevelser fra hverandres liv, fikk hver enkelt bevisstgjort en del tanker, følelser og atferd som var preferanser hos den enkelte. I denne fasen fremsto den sterke påvirkningen en gruppe kan ha på enkeltmennesket helt sentralt for meg.

## 2.3 Utvalg og generaliserbarhet

I problemstillingen indikerer jeg at det er kampflymiljøet som er populasjonen jeg ønsker å forske i. Hvordan skal man så plukke ut respondentene i denne undersøkelsen? For å belyse et *fenomen*

---

<sup>6</sup> PTSD. Post Traumatic Stress Disorder. Sterke etterreaksjoner etter belastende situasjoner.

<sup>7</sup> CRM. Crew Resource management. Studieretning for å bedre samarbeidet mellom flybesetningsmedlemmer.

<sup>8</sup> Teameffektivitet. Studie rundt hva som kjennetegner gode team samt hvordan skape gode team i en operativ sammenheng.

gjennom kvalitative undersøkelser kan man benytte ca. seks respondenter (Denzin & Lincoln, 1994). Siden det er tre kampflyskvadroner i Norge, samt en del stabsavdelinger skulle man anta at man burde plukke respondenter fra alle disse miljøene for å kunne si noe representativt om hele kampflymiljøet. I tillegg kan det være forskjeller i alder, samt kjønn. Spesielt kan antallet unge menn i en gruppe ha innvirkning (Kennair, 2004). Denne oppgaven har ingen ambisjon om å kartlegge hele miljøet. Den har imidlertid et ønske om å peke på noen fenomener som kan ha betydning for effektiviteten hos kampflyavdelinger. Derfor er det viktigere å plukke et utvalg som gjør det lettere å identifisere fenomenene, fremfor å kunne generalisere innen hele kampflymiljøet. Som nevnt tidligere ble tillit identifisert som en forutsetning for å kunne snakke om dette vanskelige temaet. Jeg har selv jobbet på 338 skvadronen i syv år og har kolleger der som oppleves som nærere enn ved skvadronene i Bodø. Et annet menneskelig universalie gir preferanser til de som står oss nærmest slik at det er større sannsynlighet for at respondenter fra 338 skvadronen vil åpne sitt indre liv for meg enn respondenter i Bodø (Pinker, 2002).

I og med at det var ønskelig å bruke kampoppdrag som eksempel på en alvorlig beslutning man kunne reflektere rundt, var det en forutsetning at respondentene personlig hadde opplevd krigen på kroppen. Det blir ikke det samme å reflektere uten erfaring (Firing, 2006). Pilotene i utvalget hadde erfaringer fra ”Operasjon Allied Force (OAF)” i Kosovo i 1999 og ”Operasjon Enduring Freedom (OEF)” i Afghanistan i 2002-2003. Siden dette er hendelser som skjedde for en del år tilbake, må man ta i betraktning at hukommelsen kan være selektiv i etterkant.

Med bakgrunn i at jeg selv har opplevd den uttalte normen som angir motivasjonen for kampoppdrag, nemlig personlig utfordring, spenning og ideologi, hadde jeg også en antakelse om hvilke skvadronsmedlemmer som følte mest nærhet til denne normen. Ut fra hvem som proklamerte denne normen høyest før krigen i Afghanistan valgte jeg kun å bruke en av disse som respondent. Alle var i tillegg valgt ut fra en forutsetning om at de hadde høyt informasjonsnivå og evne til selvrefleksjon (Holme og Solvang, 1993).

## 2.4 Samtaleforløp

Det ble valgt å gjennomføre intervjuene på arbeidsplassen, men i et skjermet rom. Respondentene hadde på forhånd fått vite forventet tidsforbruk, samt at jeg ikledde meg det samme arbeidsantrekket de hadde vært vant til å se meg i tidligere, for ikke å introdusere for mange ”unaturlige” faktorer

rundt intervjuet (Jacobsen, 2000). Samtalene foregikk i rolige omgivelser uten avbrytelser. Det ble lagt til opp til 90 minutters samtaler hvor det korteste intervjuet varte 68 minutter (Jacobsen, 2000).

Bruk av båndopptaker kan innvirke på respondenten. Det ble opplyst om at det var et ønske om å bruke båndopptaker i god tid før selve intervjuet, slik at respondenten kunne venne seg til tanken på det (Jacobsen, 2000). Det ble imidlertid opplyst om at det kun var forfatteren som skulle lytte på båndene og at de ville bli slettet etter at oppgaven var skrevet ferdig. Det ble også presisert at oppgaven ville stemples fortrolig inntil alle hadde fått mulighet til å kommentere innholdet og bruken av sitater.

Hvor mye informasjon om temaet respondentene skulle opplyses om på forhånd var en viktig avveining. Man ønsker ikke å påvirke respondenten til eventuelt å gi de svarene han mente var ønsket. Her er det eksempler fra forskning som viser at respondenten kan finne på å konstruere svar slik at de passer inn slik de forventer intervjueren vil ha det. Margaret Meade er blitt berømt for sin forskning om utbredt fri sex på Samoa, men viste seg i ettertid å være en bløff fra respondentene hennes (Ingvaldsen, 2004). Å holde tilbake informasjon som kunne gi inntrykk av at jeg prøvde å lure opplysninger ut av respondentene var også kontraproduktivt.

Intervjuet ble åpnet med et generelt spørsmål for å gi respondenten mulighet til å fokusere på det vedkommende mente var viktig for ham i sin motivasjon for krigsdeltakelse (Jacobsen, 2000). Hvis det senere i intervjuet ble behov for å gi respondenten større trygghet rundt tematikken, samt et språk og verktøy han kunne bruke, ble dette introdusert. Da ble det referert til mine egne tanker og følelser rundt egen krigsdeltakelse for å se om disse tankene var noe respondenten kunne kjenne seg igjen i. Akkurat her er det en stor fare for at man introduserer en uønsket bias hos respondenten. For å minimere dette problemet var det viktig å ordlegge seg slik at det ikke ble fremstilt en forventning om at respondenten absolutt måtte inneha disse tankene. Samtalen videre ble brukt til å verifisere om dette kunne dreie seg om tillagte meninger i denne konteksten, eller om respondenten virkelig "eide" disse tankene.

Respondentene hadde også et kollegamessig forhold til meg som kunne slå begge veier i validiteten og reliabiliteten på dataene. Dette kan ha gitt en ekstra tillit og ærlighet i svarene. Samtidig kan det hende at svarene ble preget av hva respondentene mente jeg ville ha svar på, for å bedre relasjonen til meg i fremtiden.



## 2.5 Transkribering og analyse

Pilotintervjuet ble transkribert ferdig før de neste intervjuene ble gjennomført. Dette bidro til en endring i spørsmål og formuleringer. Intervju som var mellom en og halvannen time langt, gav ca 15 sider transkribert materiale per samtale.

For å kunne si noe om i hvilken grad gruppeprosessene påvirker pilotenes motivasjon har jeg valgt å beskrive en skala på tre deler. (1) Liten grad: Gruppeprosessene forekommer i liten grad i gruppen og har ikke nevneverdig betydning for jagerflyvirksomheten. (2) Moderat grad: Gruppeprosesser påvirker individet i moderat grad og er ikke av kritisk betydning for virksomheten. Ved å inkludere og ta hensyn til fenomenet vil man imidlertid oppnå en forbedret effekt. (3) Stor grad: Fenomenet ser ut til å påvirke respondentene i stor grad, og en neglisjering av prosessene vil medføre vesentlige problemer for effektiviteten.

## 2.6 Sitater

Under samtalene hendte det ofte at setninger ble ufullstendige eller hadde innsalg av unødvendige ord (eks lissom, ikke sant, sånn osv). Der hvor disse setningene er gjengitt i oppgaven er disse fyllordene utelatt uten at meningen er forandret. I tillegg er det vesentlige forskjeller mellom det muntlige og det skriftlige språk. Ordrett avskrift av en samtale kan ofte virke usammenhengende og forvirrende (Kvale, 2004). Samtalen blir mer lettlest og forståelig dersom man skriver om setningene. En kan tenke seg at dette er ikke er det mest objektive og lojale bildet av virkeligheten, men studier har vist at det eksisterer forskjellige regler for det skrevne og det muntlige språk (Kvale, 2004). En slik omskriving av transkriberingen ville nok vært mer problematisk dersom det hadde vært flere respondenter, og forfatteren selv ikke hadde foretatt all transkriberingen. Ofte ble konteksten fra selve samtalen husket.

Bruken av tegnet (...) indikerer at respondenten har gitt et svar hvor deler av setningene er utelatt i sitatet. For å skape forståelse der sitater er tatt ut av en større kontekst er det enkelte steder satt inn en ekstra beskrivelse i sitatet. Disse står plassert i klammer [...].

Der hvor sitatene har et preg av samtale hvor også intervjuers spørsmål refereres, innledes intervjuers sitater med initialene JGD: og respondentens svar med R: (Respondent).

---

### 2.7 Litteraturstudie med kildekritikk.

Kildematerialet er valgt for å skape en bred diskusjon rundt ett begrenset felt, nemlig *sosial påvirkning av individet*. Valg av flere kilder som omhandler dette temaet bidrar til å kvalitetssikre de teoriene som fremmes. Det er valgt kilder både på engelsk og norsk for å skape denne bredden.

Det må sies at evolusjonspsykologien har hatt trange kår helt frem til i dag. Dels er dette på grunn av motsetninger til de religiøse miljøene, og dels fordi den setter spørsmålstegn ved om alle mennesker er like innefor de rent utseendemessige forskjellene. Kennair (2004) nyttes som hovedkilde i evolusjonspsykologien. I tillegg til boken har han deltatt på LKSK med to diskusjonsrunder. Evolusjonspsykologien er i ferd med å innta en posisjon som ikke kan ignoreres, og bøkene som Pinker og Larsen & Buss har skrevet kan sterkt anbefales.

Ilstad, Sjølund og Raaheim blir brukt som hovedkilder i sosialpsykologien. Sjølunds bok fra 1978 er kanskje litt gammel, men veldig enkel å forstå. Hans beskrivelse av gruppepsykologi bekreftes av Ilstad (2004) og Raaheim (2002).

### 3 Teori og operasjonalisering

Det er fremdeles en vanlig oppfatning blant folk at vi kan skille kropp og sjel slik Descartes hevdet i Meditation 6<sup>9</sup>. Vi er forskjellige av utseende men inni er vi like er et annet begrep som råder. Og vi er forskjellige av utseende. Vi har forskjellig høyde, ansiktstrekk og fingeravtrykk, men vi er *samtidig* like av utseende. Vi har alle to øyne, ti fingrer og ti tær. Da er det kanskje heller ikke utenkelig at hjernen vår har enkelte personlige anatomiske forskjeller (Kennair, 2004). Vi har forskjellige tanker, tåler forskjellig stressnivå og har forskjellige preferanser. Men vi er kanskje også ganske like i mange tanker, følelser og atferd, og det er nettopp disse likhetene som er vanlig å beskrive og forenkle for å gjøre det lettere å holde oversikt over kompleksiteten i mennesket.

*Each person is, in certain respects, like all other persons, like some other persons, and like no other person. (Larsen & Buss, 2005 s. 3)*

Og kanskje er det akkurat det som er hensikten med å studere grunnleggende menneskelige trekk i en lederskapssammenheng. Vi ønsker gjerne å kunne forutsi hvordan mennesker kommer til å handle i fremtiden. Kanskje enda viktigere, vi ønsker å *styre* andre mennesker slik at de handler slik vi ønsker de skal handle.

Brown (1991) satte opp en liste over menneskelige trekk som han mente var menneskelige universalier. Dette er trekk som identifiseres blant alle jordens grupper på tvers av kulturer og nasjoner. Listen gjengir observerbare ytre trekk som er funnet av etnografer via språk og atferdsanalyser. Noen slike universalier av betydning for denne oppgaven er listet i tabellen nedenfor:

Tabell 1. Oversikt over enkelte menneskelige universalier. (Pinker, 2002 s. 437)

Menneskets bruk av redskaper	Seksuell tiltrekking	Leke og øve for å perfektionere ferdigheter
Våpen	Egen gruppe fremfor Fremmedgruppe	Foretrekke egne barn og andre nære
Empati, sjalusi og skam	Språk for å manipulere/mislede andre	Privat indre liv
Omsorg for barn	Manipulasjon av sosiale relasjoner	Sanksjoner, inkludert ekskludering
Selvbilde og bekymring for hva andre mener	Frykt for døden	Sosial struktur
Selvet som ansvarlig	Ritualer og symbolikk	Status og roller

*Tabellen viser noen menneskelige universalier tatt fra observerbare ytre trekk som er funnet av etnografer via språk og atferdsanalyser. At mennesket har et selvbilde og at man bryr seg om hva andre mener om dette selvbildet ser ut til å gjelde alle menneskegrupper på jorden.*

<sup>9</sup> <http://www.utm.edu/research/iep/d/descarte.htm> 15 mars 06.

### 3.1 Evolusjonspsykologi

Hvis man aksepterer at mennesket er et produkt av en evolusjon fra langt tilbake i jordens historie, og at mennesket har 99,4 % genetisk likhet med sjimpansene, blir det meningsløst å ikke også studere menneskets anlegg for krig med dette utgangspunktet.

*Nothing in biology makes sense except in the light of evolution (Dobzhansky, 1973 s. 125 i Kennair, 2004 s.13).*

Evolusjonspsykologien beskriver sosiale relasjoner som en av de mest sentrale begrepene for menneskelig utvikling og atferd. Dette fordi man ser mennesket som et sosialt "dyr". Vi er avhengige av sosiale kontekster for å overleve allerede fra første dag. At vi ikke kan gå på egne ben før vi er nærmere ett år, tilsier at evolusjonen forutsetter stor avhengighet av andre.

*Sosialpsykologi er ikke kun et tilleggsområde innen evolusjonspsykologien. Sosialpsykologi er hovedområdet. (Buss og Kenrick, 1998 s. 982 i Kennair, 2004 s.109).*

Ifølge Kennair har den viktigste og den mest stabile seleksjonsfaktoren i menneskers evolusjon sannsynligvis vært andre mennesker.

*Pardannelse og familieliv, overlevelse i og gjennom grupper, hierarki og statusforandringer, intragruppekonflikt og det menneskelig særegne fenomenet intergruppekonflikt, er viktige fenomener og særlig potente seleksjonskrefter (Kennair, 2004 s. 109).*

Hvorfor er det slik at sosiale relasjoner og grupper er blitt så viktig for mennesket? Det er gjort mange studier som viser til at grupper kommer frem til bedre løsninger på et problem enn enkeltmennesket er i stand til. Det er også trukket paralleller til størrelsen på gruppen i forhold til oppgaven som skal løses. I enkelte oppgaver vil resultatet bli summen av antall deltakere, eksempelvis sinking av mat, mens i mer komplekse oppgaver må medlemmene fordele spesifikke roller (Ilstad, 2004). Altså kan man hevde at enkeltmennesket oppnår flere og bedre goder ved å samarbeide. 100 jegere hadde sikkert større sjanse til å felle en mammut enn kun to jegere som samarbeidet.

Men alle disse 100 jegerne skulle også dele byttet når de hadde felt mammuten. Da er det jo ikke sikkert at det ble så mye kjøtt på hver enkelt jeger. Ikke nok til at familien hjemme ble mette. Kanskje var det en jeger som gjentatte ganger hadde vist litt ekstra dristighet under jakten, og klart å levere det dødelige spydet i hodet på mammuten. Han ville da kanskje etter hvert stille det sentrale

spørsmålet: *"All humans are equal, but some humans are more equal than others?"* (Fritt oversatt fra Orwell, 1990 s.92 ). Slik ble det kanskje til at kampen om ressurser mot andre dyr på jorden også ble en kamp for ressurser innad blant menneskene.

Evolusjonspsykologien beskriver hvordan krig tradisjonelt har fungert som en seleksjonskraft gjennom kamp om ressurser. Disse ressursene var tilgang på kvinner, territorier, mat og materiell. Ikke alle menn deltok i krig, men de som klarte å mobilisere nok mot til å nå fronten, kjempe og vinne, fikk en høynet status i gruppen ved hjemkomst. De beste krigerne fikk større tilgang på krigsbytte og ble i tillegg sett opp til av gruppens kvinnelige andel. Kvinnene anså en sterk kriger som en viktig faktor for beskyttelse av eget avkom. Det fremheves også hvordan andelen av unge menn i en gruppe påvirker viljen til økt grad av vold, kamp og krig; det såkalte "Ung-mann-syndromet" (Kennair, 2004). I tillegg har studier vist at menn som er med i voldelige koalisjoner har flere partnere enn andre menn. Dette kan ha gitt menn større styrke, ved at de som overlever voldelig konflikt formerer seg med større sannsynlighet. Dersom kvinner foretrekker slike menn kan man hevde at det er en seleksjon for styrke og voldelighet (Kennair, 2004).

Krig er per definisjon en konflikt mellom grupper. Når grupper kommer i konflikt med hverandre vil vi innefor gruppene se en tendens til sterkere strukturering, mer autoritær ledelse, sterkere konformitetspress og økt solidaritet (Ilstad, 2004). Slik kan en da hevde at dersom krig har vært en del av menneskets evolusjon i millioner av år kan dette ha bidratt til en fortreffelighet av strukturerte grupper med hierarkisk ledelse. Det er imidlertid ikke dermed sagt at slike hierarkiske grupper egner seg til *alle former* for problemløsning i dagens kompliserte verden.

Forskjellige religioner og andre organisasjoner som ser på mennesket som noe særegent i naturen er de fremste kritikerne av evolusjonspsykologien. Den såkalte Sevilla-erklæringen som Unesco/FN har gitt sin tilslutning til uttaler (Kennair, 2004 s. 140):

*Det er ikke vitenskapelig å hevde:*

- *at vi har arvet en tendens til å gå til krig fra våre "dyriske" forfedre*
- *at krig eller annen voldelig atferd er programmert inn i menneskets genetiske natur*
- *at det i løpet av menneskets evolusjon har vært seleksjon for aggressiv atferd mer enn for andre typer atferd*
- *at mennesker har en "voldelig hjerne"*

Kanskje bør vi offisielt ha denne innstillingen slik at vi mennesker i hvert fall ikke kan bruke menneskenaturen som argument når vi slår hverandre i hjel, men å fornekte at det nettopp kan være menneskenaturen som gjør oss i stand til å slå i hjel kan være en nesten like stor tabbe.

Det er jo en mer kompleks politisk verden vi lever i nå enn stammekulturene som hjernen vår i stor grad ble formet i for 100 000 år siden (Kennair, 2004). Men det er også naivt å tro at USA ikke hadde ressursmessige fordeler av krigen i Irak, selv om de offisielle argumentene for krigen var av en annen karakter (Kennair, 2004). At krigen i Kosovo kanskje i stor grad var tuftet på empati for de albanske flyktningene betyr heller ikke at enkelte aktører fremmet krigføring av økonomiske hensyn. Ikke nødvendigvis mot Serbia men kanskje innad i eget land. Eksempelvis kan mange vestlige våpenprodusenter ha hatt større interesse av en krig på Balkan enn andre aktører.

Men hvordan spiller miljøfaktorene inn sammen med den genetiske seksuelle seleksjon? Her fremhever evolusjonspsykologien hvordan miljøet enten fremmer eller begrenser en *genetisk kapasitet*. Miljøet kan ikke tvinge oss mennesker til å utvise en atferd eller lære noe vi ikke har genetiske forutsetninger for. Vi kan for eksempel ikke lære oss flaggermusens sonar selv om vi hadde vokst opp i et mørkt rom. Dette fordi genene setter grenser for hva vi kan få til som mennesker.

Miljøet lærer oss altså hva som er gunstig atferd fremfor ugunstig atferd. Ære og anerkjennelse blir belønningen for ønsket atferd, som igjen gir en viss status i gruppen. Straffen for ugunstig atferd derimot kan utløses som skam etter en negativ tilbakemelding fra miljøet. Denne skammen kan igjen utløse angst for å utsette seg for en lignende opplevelser i fremtiden.

Et annet tema som er sterkt debattert innen psykologien er forholdet mellom tanker, følelser og handlinger. Enkelte hevder at tankene kommer før følelsene. Man tenker på noe vondt mens man sitter i sofaen, og så får man en klump i magen og blir litt deprimert. Andre hevder at følelsene kommer først. Man er litt trist uten helt å forstå rent kognitivt hvorfor man er trist. I det siste har det kommet kilder som mener at begge ting er riktig. I noen kontekster kan tanken komme først og påvirke følelsene, men også motsatt. En såkalt transaksjonisme (Aldwin, 1994).

Dette er også i tråd med evolusjonspsykologien. Det er på en måte irrelevant hva som kommer først. Poenget er at emosjonene og kognisjonene samspiller i en *gitt kontekst*. Det er kanskje slik at man har større tilbøyelighet til å tenke flere tanker med seksuelt innhold dersom man er i en erotisk

emosjonell tilstand. Likeledes kan man kanskje sette seg selv i en erotisk emosjonell tilstand ved å tenke seksuelle tanker. (Kennair, 2005).

### 3.1.1 Operasjonalisering av evolusjonspsykologi

Ut fra evolusjonspsykologien kan vi se at det er et behov hos mennesket for å være en del av en gruppe. Samarbeidet mellom menneskene har bidratt til at de har utkonkurrert de andre skapningene på jorda, og klart å tilpasse seg nesten alle miljø på planeten. Menneskets evne til å hjelpe hverandre har bidratt til økt grad av overlevelse og videreføring av gener.

I tillegg har også evolusjonshistorien vist at det *mellom* mennesker har vært en kamp om ressurser. Krig mellom stammer og etniske grupper om ressurser og makt har vært og er et pågående fenomen. Her går mennesker som identifiserer seg med hverandre sammen i en gruppe for å slåss for sine rettigheter mot en annen gruppe. En stor gruppe har større sannsynlighet for å vinne over en mindre gruppe i fysisk kamp.

Et tredje fenomen vi kan trekke ut fra evolusjonen er maktfordelingen innad i gruppene. Ressursene blir ikke fordelt likt. Noen fortjener større ressurser enn andre, og vil kreve belønning i forhold til innsats. Her kommer hierarkiet i grupper inn.

Fra Evolusjonspsykologien kan man da trekke ut følgende to fokusområder:

- **Menneskets behov for tilhørighet til en gruppe** for dermed få tilgang til flere ressurser og større evne til reproduksjon. Herunder utvikling av:
  - Empati, altruisme, plikt og lojalitet
  - Differensiering i egrupper vs fremmedgrupper,
  - Økt tillit til sine nærmeste
  - Roller og normer
- **Menneskets behov for selvhevdelse og strukturering innad i grupper.** En hierarkisk oppbygging av gruppestrukturen både for å fordele begrensede ressurser etter innsats, samt en effektiv organisasjon i tidskritiske øyeblikk (krig). Herunder:
  - Sosial status
  - Roller og normer

- Selvbilde og bekymring for hva andre mener
- Sanksjoner fra gruppen mot medlemmer som ikke følger normene (inkludert ekskludering fra gruppen)

### 3.2 Sosialpsykologi

Hvis vi da kanskje tenker oss evolusjonspsykologien som en metateori som forklaring på *hvorfor* vi er blitt som vi er blitt, så er det likevel andre teorier som beskriver mer grundig *hvordan* vi er i enkelte kontekster. Hvilke tanker, følelser og handlinger vi foretrekker. En av disse retningene er sosialpsykologien.

*Sosialpsykologi er et forsøk på å forstå og forklare hvordan menneskers tanker, følelser og atferd er påvirket av at andre er til stede, antas å være til stede eller kunne vært til stede. (Allport 1935:3 i Laberg et al, 2005 s.137)*

I definisjonen ovenfor ser vi at våre tanker og atferd påvirkes av dialogen med andre som er til stede men også en *tenkt dialog* med de som *antas* å være til stede og de som kunne vært til stede. Denne dialogen legger Bahktin vekt på i sin beskrivelse av menneskers motivasjon (Firing, 2005). Vår motivasjon og personlighet formes i dialogen. Dialogen blir ikke beskrevet som kun en metode, men en skapelse av "selvet" i dialogen med "den andre". Gjennom Luftkrigsskolens øvelse "Vannhoppet" beskriver Firing (2005) hvordan en tradisjonell individuell mestringsøvelse innehar aspekter i motivasjonen som er relasjonell i en tenkt fremtidig dialog med gruppen og organisasjonen. Under et intervju mellom Firing og kadettene i etterkant av øvelsen kom følgende frem:

*Inf: Jeg regner med at det er mange andre som har hoppet, og jeg vil helst ikke være en av de som ikke gjorde det. Og så pratet øvingsleder i forkant av øvelsen om at det var mange som hadde angret bittert på at de ikke gjorde noen ting, og det vil jeg helst ikke.*

*KF: Ok så øvingsleder og Luftkrigsskolen betyr litt?*

*Inf: På øvelser virker det som om man legger et slør over seg, en maske, en kommer inn i en slags øvingsmodus. Tror laget har sin egen kultur, man sier ja takk til alt. Ja, jeg tror det er en liten bryter som slår seg på inne i hodet ditt. Jeg tror ikke det er særlig bevisst, det bare skjer (Firing, 2005 s. 20).*

Kadettens uttalelser ligner veldig på tanker innen kompleksitetsteori hvor man legger vekt på at "sannheten", organisasjonen og gruppen skapes i *interaksjonen* mellom menneskene. Menneskene



kan velge å møte på jobb neste morgen og da består bedriften, eller de kan velge å være hjemme og da slutter bedriften å eksistere (Stacey, 2003 og Christensen, 2004).

Disse relasjonene kan gi seg utslag i såkalt sosial påvirkning eller sosial kontroll. Tre sentrale begreper nevnes innen denne sosiale påvirkningen; konformitet, ettergivenhet og lydighet (Laberg, 2005). *Konformitet* oppstår når gruppens medlemmer former og føyer seg som resultat av et reelt eller opplevd gruppepress som ikke er uttalt. Denne utløses av et behov for å gjøre ting riktig, bli likt samt følge normer som unngår straff og gir belønning. Konformitet kan være et problem dersom avdelingen utvikler aksept for ulovlige handlinger. Det blir vanskelig å uttale kritiske bemerkninger mot flertallet i frykt for å bli satt utenfor gruppen. Eksempler på dette kan være fangevokterne i Abu Graib-fengselet i Irak som utførte krenkelser av fanger på tross av at enkeltpersonene burde visst bedre. Vaktsoldatene på Sessvollmoen som nakne lekte med våpen og urinerte ut av vinduet på vaktlokalet, ville kanskje ikke ha gjort disse handlingene hvis de hadde vært alene og ikke som deltakere i en gruppe. Det er heller ikke usannsynlig at noen i gruppen mente at dette var uakseptable handlinger men unnlot å uttale sin kritikk i frykt for å gå på tvers av gruppens norm (Laberg, 2005).

*The individual is not a killer but the group is (Grossman, 1995 s. 149).*

*Nobody who is evil thinks of themselves as evil. They always think they are doing good, even though they're not (Lucas, 2005)*

*Ettergivenhet* forstås som at man gir etter for en *direkte henvendelse* fra andre. Her blir altså gruppepresset uttalt i motsetning til ved konformitet. Eksempler her kan være når soldatene får tilbud om å signere kontrakt for å delta i internasjonale operasjoner eller spurt om å ta på seg et oppdrag frivillig. Spesielt blir det vanskelig å si nei hvis man åpent blir spurt i en gruppe hvor de andre hører hvilket svar som gis.

*Lydighet* er den mest autoritære formen for sosial påvirkning. Dette kan være direkte ordrer fra en anerkjent autoritetsperson. Eksempler på dette er Stanley Milgrams studier hvor forsøkspersoner under påvirkning av autoritetspersoner påførte andre forsøkspersoner elektriske støt. Studien viste at en stor andel personer var villige til å påføre andre mennesker dødelig lidelse under sterk påvirkning av autoriteter (Milgram, 1974). Undersøkelser hos veteraner i Vietnam viste til at soldater under direkte ordre fra sine offiserer hadde en større prosentandel målrettede skudd mot fienden enn de som opererte på egen hånd (Grossman, 1995).

**Gruppepsykologi** er en underkategori av sosialpsykologien og beskriver mer i detalj gruppedannelser og prosesser som foregår i og mellom gruppene. Psykologiske faktorer som søking etter identitet, engstelse for å skille seg ut, og frykt for å stå alene, utgjør viktig motivasjon for individet til å søke gruppetilknytning og for dannelse av grupper (Ilstad, 2004).

Gruppestruktur utvikler seg raskt i en gruppe. Den innehar både formelle og uformelle roller som medlemmene etablerer i gruppen idet den oppstår. Medlemmene har i tillegg med seg roller fra det store samfunnet, eksempelvis kjønnsroller, aldersroller og familieroller. De fleste grupper etablerer forholdsvis raskt en leder og et hierarki av maktposisjoner i større eller mindre grad (Ilstad, 2004 og Sjølund, 1978). Gruppen og de forskjellige rollene defineres av et sett med normer. Disse normene regulerer hva som er akseptabel og uakseptabel atferd i gruppen. Dersom normene ikke følges kan grupped medlemmene utøve sanksjoner mot vedkommende. Disse sanksjonene fremstår ofte som et behov for *selvkontroll* hos individet (Sjølund, 1978).

Rollene er i tillegg til normene også tillagt forskjellig status og prestisje (Sjølund, 1978). Dette gir seg utslag i differensiert lønn, egne symboler som grad, kontorstørrelse og lignende, men også en mer udefinerbar prestisje. Kanskje basert på omdømme og hvor vanskelig den er å oppnå (Sjølund, 1978). Men høyere status setter gjerne også høyere krav, eller et strengere sett med normer som må fylles av vedkommende som innehar rollen. Det innebærer altså mer ansvar og arbeid å fylle en prestisjefylt rolle.

Det er ikke nok kun å inneha en prestisjefylt rolle. Man blir også vurdert ut fra hvor godt man løser den aktuelle rollen. Spesielt blir det lagt merke til hvis man overtar en rolle som ble fylt bedre av den forrige rolleinnehaveren (Sjølund, 1978).

Dette kan kanskje forklare hvorfor enkelte ikke alltid streber etter den ”øverste” rollen med høyest status og prestisje. Man ser at for å fylle denne rollen ville man ha brukt så mye ressurser at man ville bevege seg på grensen til, eller kanskje til og med overgå ens egne kapasiteter. Dermed slår man seg heller til ro med en ”god nok” rolle

### 3.2.1 Operasjonalisering av sosialpsykologi

Fokusområder vi kan trekke ut fra sosialpsykologien for å kunne måle hvordan pilotene ble påvirket av gruppen er:

- **Menneskets behov for tilhørighet til en gruppe:**

- Søking etter noen/noe å identifisere seg med.
  - Engstelse for å skille seg ut. Bekymring om hva andre mener om meg.
  - Frykt for å stå alene.
  - Roller og normer.
  - Prososial atferd med sosial støtte, empati, skyld, ansvarsbevissthet og altruisme.
- **Menneskets behov for selvhevdelse og strukturering i en gruppe:**
    - Roller og normer.
    - Sosial kontroll med sanksjoner.
    - Konformitet, Ettergivenhet og Lydighet.
    - Antisosial atferd og aggresjon.
    - Autoriteters innvirkning på individets evne til å skyte/drepe.

### 3.3 Motivasjon og "Combat Motivation"<sup>10</sup>

Motivasjon er et begrep vi bruker ofte i en eller annen sammenheng. "Jeg er veldig motivert for oppgaven!" sier noe om intensiteten vi vil utføre en handling med. "Hvilke motiv hadde de for å skade disse uskyldige menneskene?" sier noe om hvorfor vi utfører en handling. Motivasjon kan defineres som følgende:

*Psykologiske prosesser som igangsetter, regulerer og opprettholder atferd (Haukedal, 2005 s. 85).*

Fra denne definisjonen ser man fort at begrepet kan omfatte personlighetstrekk, relasjoner, følelser og verdier. Dermed blir det også relativt komplisert å forenkle motivene inn i generelle teorier. I tillegg kompliseres det hele ved at i mange tilfeller er ikke individet selv bevisst hvilke motiver som driver det til en gitt atferd. Vedkommende vet ikke hva han eller hun faktisk ønsker å oppnå (Larsen og Buss, 2005).

Begrepet "Combat Motivation" har blitt brukt i litteraturen om motiver som får soldater til å kjempe selve striden (Chaco, 2001). Undersøkelser fra annen verdenskrig la i stor grad vekt på primærgruppen, og dens samhold, som den mest betydningsfulle motivatoren for krigshandlinger,

og at ideologiske aspekter ikke hadde noe særlig betydning i moderne krigføring. Hvis samholdet i gruppen brøt sammen ville også moralen bryte sammen uavhengig av hvor god sak man eventuelt kjempet for. Likevel antydet enkelte historikere at det ville være å gå for langt å si at ideologi og patriotisme ikke hadde noen som helst innvirkning på soldatene ved fronten, men at store deler av energien deres gikk med til å spise, drikke, holde seg våken og holde seg i live (Chacho, 2001).

Motivene som fikk soldater til å starte sin militære karriere samt melde seg til en krig ble beskrevet som "Enlistment Motivation". Man snakket her om personell som ennå ikke hadde opplevd krigen på nært hold. Chacho (2001) brukte en case-studie av amerikanske fallskjermstyrker under den annen verdenskrig i sin beskrivelse av disse motivene. Eksempler på en slik "Enlistment Motivation" kan for eksempel være: "Jeg vil tjene landet mitt når det trenger meg" (Chaco, 2001). Man kunne her snakke om idealistiske og patriotiske motiv, men mange hadde også ønske om personlig utbytte og en eventuell økning i personlig status i samfunnet. Veldig sjelden hadde soldatene en referanse til krigens realiteter og hadde ofte et romantisert bilde av soldatlivet. Samtalene dreide seg ofte om begrepene spenning, eventyr og et avbrekk i dagens rutiner. Chacho (2001) legger vekt på at mange også har ideologiske argumenter i sin argumentasjon for å verve seg, noe forskningen tidligere har lagt liten vekt på.

"Avoidance motives" skal søke å unngå negativ oppmerksomhet rundt egen person (McClelland, 1987). Her nevnes frykten for å bli utstøtt og mislykkes. En av årsakene til at disse tankene opptrer kan være at man i forskjellige faser av livet, enten fra mor eller andre betydningsfulle, i større grad har blitt kritisert for dårlige prestasjoner fremfor å få skryt for de gode prestasjonene (McClelland, 1987). I selvpsykologien gjorde Ogelvie (1987 i Geen, 1995) en undersøkelse som skulle se på en persons stabilitet gjennom sammenligning av det "virkelige selvet" (Real self) og det "ideale selvet" (Ideal Self). Som ventet fant man at jo nærmere det ideale selvet det virkelige selvet lå, jo mer mentalt fornøyd var personen. Det som imidlertid gav mer oppsiktsvekkende resultater var at korrelasjonen var enda bedre mellom det virkelige selvet og det "avskyelige selv" (Aversive self). Personene så større nytte og lykke i å *unngå å være et negativt ideal* fremfor å oppnå det positive ideal (Geen, 1995). Ut fra dette ser vi at gevinst fra en gitt atferd kan oppnås på to måter:

- Man kan oppnå noe positivt som for eksempel økt respekt i gruppen.

---

<sup>10</sup> Combat Motivation: Begrep som blir brukt om hva som motiverer soldater til å skyte i selve kampen (Chaco, 2001).

- Man kan unngå at noe negativt skal skje med seg eller sine. Å delta i kampoppdrag for å unngå tap av anseelse kommer inn her.

### 3.3.1 Operasjonalisering av motivasjon og "Combat Motivation"

- **Menneskets behov for tilhørighet til en gruppe:**
  - Slåss for ideologi og verdier gruppen står for.
  - Slåss for kameratene/kollegene mine. Sentrale begreper er empati og ansvarsfølelse.
  - "De redder meg hvis jeg redder dem." Lojalitet til gruppen blir et viktig begrep.
- **Menneskets behov for selvhevdelse og strukturering innad i en gruppe:**
  - Ønsker å oppnå et ideal, oppnå anerkjennelse, ære, spenning, eventyr. Dette kan ofte relateres til andre grupper man er en del av også. Handlinger som del av en gruppe kan gi anerkjennelse i en annen gruppe man er en del av.
  - Ønske om å unngå negativt ideal.

## 4 Resultater og drøfting av funn

I dette kapitlet vil de to hovedtemaene bli diskutert. Temaene er delt opp i undertema med en deloppsummering før neste hovedtema diskuteres. Det må presiseres at enkelte elementer ikke kan sees på som atskilte fenomener, men ofte i større eller mindre grad samspiller for å danne en ”sannhet” for individet. Selv om det er et sterkt press for å bidra til gruppens løsning av et oppdrag kan individet unnlate å bidra av forskjellige årsaker. Det kan være *andre grupper*, eksempelvis familie, som trekker sterkere i individet eller at frykten for et oppdrag veier så tungt at man ikke klarer å overvinne den. Dette på tross av at gruppen utøver sanksjoner for at vedkommende skal bidra.

### 4.1 Behovet for tilhørighet til grupper

Denne balansegangen mellom *individualitet og frihet* på den ene siden, og kravet om *sosial tilpasning* på den andre siden, har begge sin pris og belønning (Raaheim, 2002). Det er kanskje litt kynisk å se på gruppen som et middel til å oppnå noe positivt for en selv. Og kanskje er det nettopp derfor vi har utviklet kapasiteter i oss som faktisk ser gruppen som noe positivt. Ved å utvikle emosjonelle bånd til andre mennesker så blir deltakelsen i gruppen sterkere og vi yter mer for fellesskapet. Og det er noen av disse kapasitetene som er interessante å belyse i kampflymiljøet. Hva bidrar til å holde jagerflygerne sammen?

#### 4.1.1 Tryggheten ved å være en del av en gruppe

La oss anta at evolusjonen har gitt mennesket behov og evne til å hevde seg selv innad i de gruppene man er en del av. Ved å greie å hevde seg mer enn de andre, har man oppnådd flere ressurser og økte muligheter for reproduksjon. En slik intern kamp ville kanskje skapt et veldig mistenksomt miljø i disse gruppene. Individene ville måtte bruke mye tid og krefter å unngå å bli dolket i ryggen av de andre i gruppen. Da er det kanskje sannsynlig at noen mennesker inngikk avtaler om å ikke skade hverandre. ”Hvis du beskytter meg så beskytter jeg deg!” Over tid kan det tenkes at menneskene utviklet evner til å knytte sterkere emosjonelle bånd med personer de identifiserte seg med. De skapte en genuin trygghet for hverandre hvor de kunne slappe av og lade opp til kampen for tilværelsen.

Pilotene som fløy over Afghanistan gav inntrykk av at det gav ekstra støtte i stressede situasjoner å ha med seg en vingmann. En form for sosial støtte (Flin, 1996). En av pilotene som slapp de norske

bombene i Afghanistan forteller at han fikk en følelse av å være alene da formasjonslederen måtte dra til tankflyet og fylle drivstoff:

*Plutselig stikker formasjonslederen din til tankflyet. Så sitter du der da. (...) Ja, her er jeg fra et eller annet sted i Norge, alene over Afghanistan og skal beskytte ti til elleve amerikanere og briter med fem til seks kjøretøy som skal igjennom et område, **men helt alene** [red utheving] (Brettingen, 2005 s. 45).*

Flere piloter i Brettingens undersøkelse peker på tryggheten den sosiale støtten fra gruppemedlemmer gav. Å ha noen å rådføre seg med og dele bekymringer med gav økt trygghet i situasjonen.

Videre kommer kanskje også begrepene lojalitet og tillit inn. For at denne tryggheten i gruppen skal eksistere kan det tenkes at det må ligge en forutsetning for at man stoler på at medlemmene i gruppen ikke dolker en i ryggen. Videre kan det se ut som at det er viktig at medlemmene viser lojalitet til gruppemedlemmene. Hvis de andre er i trøbbel så hjelper man dem. Lojalitet til gruppene de var en del av var en bidragsyter til at pilotene bidro i kampoperasjoner på Balkan og i Afghanistan:

*Argumenter for å delta var for meg lojalitet til Luftforsvaret. Vi har fått utdanning og jobb. Det skal bare mangle at vi bidrar når vi blir bedt om det. Lojalitet til Luftforsvaret og lojalitet til kolleger.*

Her ser vi hvordan respondenten kommuniserer med skvadronen og viser sin lojalitet og vilje til å hjelpe kollegene sine. I tillegg kommuniserer han med en større gruppe, Luftforsvaret, og tilkjenner også sin lojalitet til medlemmene der. Hvor kommer så denne lojaliteten fra?

Respondenten sier også at han erkjenner at gruppen har gitt ham noe. Den har gitt ham en jobb og en utdanning som kanskje har bidratt til å bygge opp denne lojaliteten.

Denne tryggheten ved å være en del av en gruppe koster også medlemmene noe. For at man skal kunne føle trygghet blir det viktig å kunne forutsi hvordan de andre medlemmene handler i gitte situasjoner. Man må kunne stole på at de andre hjelper i en nødssituasjon. Her kommer normene inn og styrer hva som er akseptert atferd og uakseptert atferd innen kampflymiljøet (Raaheim, 2002). For at enkeltindividet skal oppnå trygghet må resten av gruppen føle et visst press for å handle slik individet forventer. Hvis man er medlem av en gruppe som skal ut i krigen og slåss er man avhengig av at alle blir med på akkurat det, slik at de som drar ikke blir stående alene på slagmarken. Normen

på jagerflyskvadronen gir også inntrykk av litt press fra gruppen til å bidra når gruppen skal delta i krigsoperasjoner:

*Du skal jo gjøre en jobb og det forventes av andre at man skal gjøre en jobb. Man føler litt det presset der og det skal man kanskje gjøre også.*

Respondenten illustrerer presset han opplever mot å være konform med gruppen (Laberg, 2005).

Videre blir han konfrontert med hva konsekvensene ville være dersom han *ikke* oppfylte sin ”plikt” til å bidra:

*Konsekvensen for meg å ikke oppfylle plikten vil jo være ”in the end” at jeg egentlig vil føle meg litt malplassert. Hvis jeg på en måte skal trekke den videre til en konklusjon så vil det jo være at jeg må vurdere min jobb i Forsvaret som jagerflyger.*

Utsagnet viser at trusselen om en alvorlig sanksjon fra gruppen, nemlig ekskludering, ligger som et ris bak speilet (Pinker, 2002).

Som en oppsummering av tryggheten ved å være en del av en gruppe kan det fremheves at det ser ut til gruppeprosesser påvirker medlemmene i stor grad. Behovet for sosial støtte ser ut til å gi en moderat effekt mens tillit og lojalitet innad i kampflymiljøet ser ut til å ha avgjørende betydning for virksomheten

#### 4.1.2 Ønske om å ha felles opplevelser med andre

Å ville ta del i opplevelser sammen med andre er et beslektet tema med frykten for å bli satt utenfor. Likevel er denne mer positivt orientert. Allerede som barn ser man grupper som opplever noe man ønsker å være en del av. Det er ofte grupper som er flinke innenfor sitt felt. Altså en viss status i positiv forstand. Det kan være Liverpools fotballag eller helten i filmen ”En Offiser og en Gentleman”. Disse forbildene ønsker man gjerne å dele opplevelsene med, og man drømmer seg inn i deres situasjon.

Pilotene som dro i krig på Balkan og Afghanistan reflekterte også over den felles opplevelsen krigen hadde gitt dem. En av respondentene hadde opplevd krigen på Balkan sammen med skvadronen men på grunn av familiære hensyn kunne han ikke delta i krigen over Afghanistan. Han sier om operasjonen på Balkan:

*Samholdet der nede, og gruppetilhørigheten når du er ferdig. I tillegg har du mange felles opplevelser og felles erfaringer med deg, og det er ganske viktig.*



Videre refererer han til sine tanker da han ved neste konflikt ble sittende hjemme mens skvadronene var i krig over Afghanistan:

*Så var jo folk der nede[Afghanistan] og jeg tenkte jo på hvordan det gikk der nede, og da de kom hjem igjen, kjente jeg litt på at de hadde opplevd mye, CAS<sup>11</sup> missions, sluppet bomber. Det hadde tydeligvis vært mye spennende også. Da syntes jeg det var litt kjedelig ikke å ha vært med på det. Ikke tatt del i erfaringen.*

Man kan kanskje si at det virker som om medlemmene ønsker å tilegne seg opplevelser som de kan dele med andre i fremtiden. Noe å være sammen om og som gir dem identitet. Det er jo slike opplevelser vi nå ser blomstre i teambuilding sammenheng. Likevel kan en kanskje hevde at det er motviljen mot å *gå glipp av en opplevelse* som driver medlemmene til å delta i kampoppdragene.

Man oppsøker ikke nødvendigvis en så alvorlig opplevelse som krig, men man synes det er en veldig berikende erfaring å ha med seg i etterkant. En av respondentene gav uttrykk for akkurat det:

*Det ble faktisk til at jeg hadde lyst til å dra [til Afghanistan] fordi jeg mente jeg ville komme til å angre hvis jeg ikke hadde dratt. Det blir kanskje litt bakvendt.*

Her ser vi at piloten selv synes dette er en merkelig resonnement. Han indikerer at det er en motsatt begrunnelse ut fra hvordan han kanskje forventer det bør være. Han forventer at det er noe positivt han ønsker å oppnå, men at han nå ser et ønske om ikke å gå glipp av noe. Dette er også i tråd med Firing's (2005) funn fra Luftkrigsskolekadettene tanker rundt fremtidige dialoger om "Vannhoppet". En av kadettene skrev i sin dagbok:

*Når det var ferdig og alle snakket om hvor kaldt det var, så ville ikke jeg sitte der uten å si noe. (Firing, 2005 s. 17)*

Her tilkjenner kadetten at han ønsker å ta del i en opplevelse han kan ha en dialog om i fremtiden. For pilotene ble det et ønske om å dele krigsopplevelsene med andre samtidig som det eksisterte en frykt for å bli tilsidesatt i diskusjonen rundt krigsopplevelsene. Man ble ikke en del av gruppens felleskap på same måte som man hadde hatt de samme opplevelsene som referanse.

Ideologiske argumenter for deltakelsen i kampoperasjonene ble gjengitt litt tvetydig hos respondentene. En respondent sa at ideologi ikke betydde noe som helst, mens to andre nevnte spesifikt ideologi som en viktig motivator. En pilot kommenterte sin motivasjon forut for krigen i Kosovo:

---

<sup>11</sup> CAS. Close Air Support. Nærstøtte med ild fra fly for å hjelpe styrker på bakken.

---

*Til det med Kosovo så hadde jeg troen på at det var det rette å gjøre. "In the end" så var det jo folkemord og etnisk rensing. Det er lett å forsvare at man ikke kan drive med det.*

Videre ble begge respondentene som fremhevet ideologien, spurt om de kunne tenkt seg å bidra i krigen sammen med en utenlandsk F-16 skvadron. *Her svarte respondentene nei.* Det var flere faktorer som bidro i motivasjonen i tillegg til ideologien. Uansett ble det lagt vekt på ideologi som en bidragsyter. Dersom alle pilotene har en felles forståelse av ideologien bak operasjonen kan dette bidra til en følelse av økt identitet på skvadronen.

Kort oppsummert så ser det ut til at ønsket om felles opplevelser påvirker pilotene til å bidra i kampoperasjoner i stor grad. Ikke minst ser det ut til at frykt for å gå glipp av en opplevelse er en tungtveiende argument hos respondentene.

#### 4.1.3 Ikke svikte de andre i gruppen

Å ikke svikte kompis og kolleger viste seg å være en viktig motivator for meg da jeg dro i krig over Afghanistan. Skvadronen skulle bidra og jeg måtte ta min del av byrden (Dragsnes, 2005c). Å ikke svikte andre minner mer om en *altruistisk* tilnærming. Enkelte vil hevde at altruisme også kan inneha ønsker om fordeler for egen person. Det kan kanskje tenkes at man ved å vise støtte til andre oppnår anerkjennelse og positive tilbakemeldinger som igjen gir en god følelse (Geen, 1995). Videre kan man kanskje hevde at man i noen tilfeller hjelper andre uten å forvente positive tilbakemeldinger og skryt. Da kan det være at man ved å unnlate å hjelpe ville fått et *negativt fokus* på seg. Dette vil være i tilfeller hvor normen i en gruppe forventer at du tar et tak. Hvis ikke vil gruppen tilkjenne sanksjoner mot vedkommende.

Dette behovet for ikke å svikte andre kan også innebefatte begrepene *ansvar og ansvarsfølelse*. Man føler et ansvar for å bidra sammen med medlemmene i sin avdeling. Pilotene beskrev ansvarsfølelsen de hadde for avdelingen sin:

*En annen stor motivasjonsfaktor er at når avdelingen din drar av gårde, så tror jeg man får en ansvarsfølelse ovenfor enheten. Her skulle man vært med og bidratt, og dratt lasset sammen med de andre på skvadronen. At en selv blir utsatt for det samme som enheten på en måte. Når vi dro til Kosovo så var det en 338 skvadrons greie ikke sant. Da hadde jeg litt den følelsen at det hadde vært litt kjipt å være igjen hjemme når hele avdelingen drar. Man føler kanskje at man på en måte må være med og bidra.*

Piloten sier her at han virkelig føler et ansvar for å bidra i krigsoperasjonen. Han ønsker å ta sin del av byrden. Å gjøre sitt ytterste for å bidra i kampoperasjonene var viktig for veteranene fra annen verdenskrig også. Spesielt ble det lagt merke til dersom flybesetningsmedlemmene ikke gjorde sitt ytterste for å møte sin frykt.

*In general terms Second World War combat veterans had a compassionate attitude towards those who failed to measure up. They could be specially understanding of those who had been through several combat operations and then broke down. If, however, airmen gained the impression that insufficient effort was being made, their contempt became obvious (Wells, 1995 s. 181)*

Flybesetninger under den annen verdenskrig utøvde altså en indre justis i gruppen. I stor grad ønsket man å være lojale og hjelpe kompisene sine, men i enkelte tilfeller var det noen som ikke klarte å overvinne sin frykt for å fly oppdrag. Dersom dette skjedde utøvde gruppen et press på vedkommende.

Men kan det i tillegg tenkes at det eksisterer tilfeller hvor man ønsker å bidra utover selve ansvarsfølelsen? At man faktisk *ønsker* å støtte sine kolleger? En av respondentene reflekterte rundt de argumentene som fikk ham til å dra i krigen over Balkan i 1999:

*Andre positive motivasjonsfaktorer for meg var at jeg kjente på at skvadronen drar i krig og det var litt kult å være en del av gruppetilhørigheten.*

Her ser vi ytringer som går utover selve ansvarsfølelsen. Piloten gir uttrykk for at han ønsker å oppnå noe som kollegene har. En gruppetilhørighet. Her er det ikke bare en plikt, men kanskje også en genuin lyst til å være en del av noe større enn en selv.

Forskning viser at man faktisk kan utføre handlinger som hjelper andre mennesker uten bakenforliggende tanker om egen vinning. *Å teste dette blir vanskelig fordi begge motivene generer identisk atferd.* Geen (1995) peker likevel på at studier som er gjort generelt peker på at det eksisterer tilfeller hvor mennesker handler ut fra et rent altruistisk utgangspunkt. Kanskje er det slike situasjoner vi har utviklet empati for (Ilstad, 2004). Det er en del naturlige beskyttelsesinstinkter som slår inn hos mor og far når de ser barnet sitt gråte eller har det vondt (Kennair, 2004). Kanskje er det lignende funksjoner som er utviklet i større eller mindre grad hos mennesker som også kan gi seg utslag i en trang til å hjelpe andre voksne som har det vondt.

En av pilotene reflekterte rundt tilbøyeligheten til å hjelpe mennesker han har tilknytning til i større grad enn mennesker han ikke føler den samme emosjonelle nærheten til (Geen, 1995).

Vedkommende har tidligere i intervjuet indikert at han er litt i tvil om han ønsker å delta en periode med F-16 detasjementet som er i Kabul nå våren 2006. Under intervjuet kommer vi inn på angrepet på den norske ISAF<sup>12</sup> styrken i Meymaneh i forbindelse med protestene rundt Muhammed-tegningene 7. februar 2006:

*Det som har skjedd nede i Afghanistan nå [Meymaneh] nylig der den norske styrken ble angrepet på den måten, da må jeg si at jeg føler litt motivasjon for å bidra og hjelpe styrkene der nede med sikkerhet. Man blir litt ekstra motivert og det er kanskje fordi det er landsmenn som er i nød.*

Her medgir respondenten at han kjenner at det har noe å si hvor nært man står de man eventuelt skal hjelpe. Dette er jo noe vi kjenner igjen hos egne venner også. Vi har lettest for å hjelpe de som står oss nærmest, men vi finner raskt frem til beskyttelsesmekanismer som støtter nye grupper vi blir medlem av (Kennair, 2004). Kanskje er det slik at evolusjonen har ført til at de som har utviklet empati har hatt en større sjans til overlevelse. En person som bruker gruppen til å oppnå egen vinning for så å dolke gruppemedlemmene i ryggen for å oppnå enda flere ressurser kan ha blitt utsatt for hevnaaksjoner, og i så måte ikke vært levedyktig i en evolusjonistisk sammenheng. Videre kan man tenke seg at de som utvikler sterke *emosjonelle bånd* til enkelte mennesker har en enda sterkere drivkraft for å hjelpe sine venner og kanskje risikere enda mer for å hjelpe hverandre i en kritisk situasjon.

Å ikke svikte sine kolleger og venner ser ut til å påvirke respondentenes motivasjon for kampoppdrag i stor grad. Ansvarsfølelse og gruppetilhørighet med emosjonelle bånd som lim, ser ut til å ha avgjørende betydning for deres atferd i kampoperasjoner.

#### 4.1.4 Oppsummering behovet for tilhørighet til grupper

Pilotene i undersøkelsen peker på at det eksisterer noen drivkrefter som holder dem sammen som gruppe. De føler et behov for å være lojale mot sine kolleger under gjennomføringen av kampoppdrag. Det påpekes at lojaliteten er forankret i at pilotene føler at de har fått noe fra Forsvaret. De har fått en god utdanning og en jobb som de nå føler en viss lojalitet for å betale tilbake.

---

<sup>12</sup> ISAF. International Security Assistance Force. NATO's sikkerhetsstyrke i Afghanistan.

Denne lojaliteten gir seg også utslag i en norm som ”presser” pilotene i enkelte tilfeller til deltakelse i kampoppdrag. Unngår man å delta gjentatte ganger kan man bli påført sanksjoner og bli ekskludert fra gruppen. Ekskluderingen materialiserer seg vet at man må finne seg en annen jobb. Altså en stor konsekvens for den det gjelder.

Opplevelser i teambuilding-sammenheng er blitt populært. På samme måte føler pilotene at kampoppdrag har gitt dem opplevelser som de ønsker å dele med andre. Likevel påpekes det at det like gjerne kan være at man i noen sammenhenger *ikke vil gå glipp* av en opplevelse. Ved å gå glipp av krigsopplevelsen så kan man bli tilsidesatt i jagerflygruppen.

Samtidig opplever pilotene også å ha et genuint ønske om å være en del av gruppen. De kjenner en lyst til å være en del av noe større enn en selv, en gruppetilhørighet som de rent emosjonelt er knyttet til. Det virker som om de allemene menneskelige kapasitetene empati og altruisme er sentrale i denne prosessen.

#### 4.2 Behovet for selvhevdelse og strukturering innad i grupper

Hvorfor kan det være slik at vi som individer har behov for å fremme egne interesser i de gruppene vi er en del av? En skulle jo tro at så lenge gruppen oppnår målet sitt så blir alle fornøyd. Og kanskje er det nettopp slik. Dersom gruppen oppnår målet den har satt seg og blir belønnet likt *samtidig* som belønningen er stor nok til å dekke den enkeltes behov, så blir kanskje de fleste fornøyd. Men hva hvis gruppen ikke oppnår målet? Et logisk spørsmål da vil være å spørre seg; *hvorfor* oppnådde ikke gruppen målet? Under denne gjennomgangen vil kanskje den enkeltes bidrag til gruppens løsning bli analysert. Og kanskje blir også en sydebukk pekt ut. Dette er vist ved forsøk med guttegrupper hvor hensikten var å se på dannelsen av *egengrupper* og *fremmedgrupper*. Her ble det påvist at i konkurranse mellom grupper hvor en av gruppene ikke oppnådde målet, oppsto det sydebukker som fikk skylden for gruppens utilstrekkelighet (Sjølund, 1978).

Et annet tilfelle hvor selvhevdelsen kan ha betydning er når gruppen *oppnår* målet den har satt seg men hvor gevinsten er for liten til å dekke alle individenes behov. Her kommer ordtaket ”Når krybben er tom, bites hestene ” til sin rett. Her blir det en fordel å være den ”sterkeste” i gruppen. Ikke nødvendigvis den fysiske sterkeste (men veldig ofte), men kanskje autoriteten på det aktuelle området.

#### 4.2.1 Hierarkiet og strukturen i gruppen

Studier av barn har vist at også mennesket har en slags ”hakkeorden” lik den hønene har (Sjølund, 1978). Barna setter ikke alle barn like høyt. Noen er mer populære enn andre og har mer å si i en gruppe enn andre.

Pilotene i denne undersøkelsen ble også spurt om det eksisterte et *uformelt* hierarki i tillegg til det formelle hierarkiet som er definert av stillingene og gradsstrukturen på skvadronen. De ble spurt om de kunne rangere pilotene fra topp til bunn ut ifra hvor gode de var til å fly. *Alle svarte at en slik liste kunne de raskt sette opp.* De svarte også at de hadde en formening om hvor på denne listen de selv lå. På spørsmål hvor på listen de ønsket å være så svarte respondentene: ”Over gjennomsnittet”. I og med at denne aktuelle listen eller rangeringen var basert på den enkeltes prestasjoner så kan en tenke seg at dersom man begynte å gjøre en del feil så ville man falle i status på listen. På samme måte ville gode prestasjoner gjøre at man steg i anseelse hos de andre slik at man klatret på statuslisten. Pilotene var litt motvillige til å innrømme at de bekymret seg i nevneverdig grad over hvordan de andre på skvadronen så på deres prestasjoner. En av pilotene sier i intervjuet:

*Personlig føler jeg at jeg ikke er så opptatt av den rangeringslista. Jeg føler at jeg er mer opptatt av at jeg hadde gjort selve feilen.*

Det ble videre bemerket for respondenten at dersom han kunne sette opp en slik rangeringsliste forholdsvis raskt, så var det kanskje ikke usannsynlig at de andre pilotene på skvadronen også forholdsvis raskt kunne sette opp en rangeringsliste. På denne listen ville jo de andre pilotene plassere respondentens navn et eller annet sted. Respondenten ble så spurt om det betydde noe for ham hvor på de andre pilotenes lister han lå. Han svarte:

*Ja, du ønsker jo å være akseptert og respektert. Så det vil jeg nok bry meg om, men jeg tror det er litt individuelt og.*

Respondenten påpeker veldig riktig at det er individuelle forskjeller på hvor viktig en hierarkisk inndeling er for den enkelte. Likevel svarte alle respondentene at de kunne sette opp en rangeringsliste og dermed blir dette et fenomen som kan ha betydning for atferden på skvadronen. På listen over menneskelige universalier er det et punkt som heter: *Selvbilde og bekymring for hva andre mener (Pinker, 2002).*

Normene for hvordan en rolle skal fylles i gruppen kan både være formelle og uformelle. På en jagerskvadron kan de formelle normene være stillingsinstruksjonen som beskriver rollen/stillingen og

hvordan den skal fylles. For virksomheten i luften er det også et sett nedfelte prosedyrer og krav. Formelle lederroller har gjerne flere normer samt at gruppen stiller større krav til at lederne følger normene (Sjølund, 1978). Lederroller i en kamporganisasjon kan ha større krav på seg til å delta aktivt i krigsoppdragene enn resten av soldatene. De skal på en måte dra lasset og gå foran sine soldater som et godt eksempel. Respondentene indikerer også at slike normer eksisterer i kampflymiljøet.

*Hvis man skal gjøre karriere i Forsvaret må man ha vært ute i operasjoner. Du kan ikke være leder eller Skvadronssjef hvis du på en måte ender opp med å ikke dra ut. Jo du kan kanskje være instruktør og mellomleder, men ikke Skvadronssjef og kanskje ikke Nestkommanderende hvis trenden din er å ikke delta i krigsoperasjoner.*

Her indikeres det at det forventes at sjefssjiktet er med og flyr operativt for å kunne ha en viss troverdighet overfor undergitte som flyr kampoppdrag. Det er forskning fra flybesetninger under annen verdenskrig som bekrefter holdbarheten i dette:

*In this regard, leaders who failed to fly regularly risked almost instant loss of credibility and social ostracism (Wells, 1995 s. 138).*

Men hva har denne normen å gjøre med den enkelte pilots motivasjon for å delta i kampoppdrag? Her er det kanskje pilotenes forventninger til fremtiden som spiller inn. I Luftforsvaret har normen vært, og er stadig, at man må være pilot for å inneha de øverste lederposisjonene i Luftforsvaret. De forventes å gå gradene oppover. Uansett om ikke alle ønsker å bli generaler så ser vel de fleste jagerpilotene for seg å minst inneha en sentral funksjon på skvadronsnivå før de 12 pliktårene er omme. Da blir denne kamperfaringen en ballast de ser for seg vil øke deres troverdighet som ledere. Normene påtvinges medlemmene i større og mindre grad og de er også mer eller mindre formulerte. Noen normer er vage som ”noe vi gjør som vi alltid har gjort” (Sjølund 1978). Når normene påtvinges individet kalles det sosial kontroll. Men individene opplever ofte denne sosiale kontrollen som et behov for *selvkontroll* (Sjølund, 1978). Individet har altså en formening av at det må kontrollere og forandre sin egen atferd for å klare jobben. Det oppleves ikke nødvendigvis som et press fra gruppen. En respondent sier følgende om hvordan han så på det å reise til krigen i Afghanistan i 2002:

*Da var det ikke noen beordringsrett til utlandet på den tiden og da synes jeg det var ganske modig å ikke reise, vel modig er kanskje feil ord, men respektabelt da. å si at: ”Nei nå passer det ikke”. Men for meg og for alle andre som ikke hadde noen grunn*

*til å ikke reise så synes jeg det er bare rett og rimelig at alle ble med egentlig, **det er jo jobben vår!** (red utheving).*

Her sier respondenten at det er individet som må foreta en selvkontroll ved å delta i krigen fordi det forventes i jobben. Den reelle påvirkningen derimot ligger kanskje i den sosiale kontrollen fra skvadronsgruppen og organisasjonen/samfunnet.

#### 4.2.1.1 Frykten for å feile!

Frykten for å feile ble av samtlige respondentene fremhevet som en av de sterkeste stressorene de hadde opplevd i krigene. Derfor tillater jeg meg å utheve dette temaet og diskutere dette spesifikt. Stressoren må likevel sees i sammenheng med diskusjonene ovenfor.

En av respondentene forteller om hva som gjorde ham stresset under flyoppdragene over Afghanistan. Han har tidligere i intervjuet bemerket at han ikke hadde så mye frykt for å dø eller å bli tatt til fange av fienden, men når han ble introdusert for temaet *frykt for å feile* sier han følgende:

*Det var en mye større faktor enn det å være redd for selve flyturen. Det er det der "fear of failure". (...) Så jeg var litt redd for å gjøre prosedyrefeil, ikke belyse målet med laseren, ikke få satt riktig laserkode. Det tenkte jeg på. Slippe en bombe for så å oppdage at jeg ikke hadde riktig laserkode. Det var en mye større bekymring enn redd for å fly selve turen.*

Her vurderer altså piloten det å taste inn et *firesifret tall* på feil måte inn i flyets datamaskin som en større stressor enn frykten for eventuelt å dø selv!

Hvorfor er frykten for å feile en så sterk stressor blant pilotene? I krig blir konsekvensene av å feile atskillig større enn i fredstid. Mennesker kan faktisk dø eller bli lemlestet i større grad enn under trening i fredstid. Men også under trening til daglig er risikonivået høyere i lufttreningen med kampfly enn ved kontorarbeidet på bakken. Respondentene fikk reflektere rundt temaet:

*JGD: Hvis du tenker på hvorfor den frykten for å feile er der. Har du tenkt noe på det? Hva er det som gjør det så fryktelig å gjøre en feil?*

*R: Det er jo konsekvensene. Konsekvensene av feilene blir større enn på trening (...) Det kan jo gå virkelig galt. (...) Og da blir presset mye større.*

Allerede fra de første seleksjonsfasene i flyutdannelsen får pilotene føle konsekvensene av å gjøre feil. Ved for mange alvorlige feil blir man vraket fra yrkesretningen og må starte en ny karriere, og i verste fall kan feilene ende i en flyulykke. Men samtidig som at få store feil er alvorlige så kan *mange små feil* lede til de samme konsekvensene. Kanskje bidrar dette fokuset på perfektjonisme til



den kraftige frykten for å feile. Yrkesretningen kan ikke godta alvorlige og mange feil. Normen blir: ”Ikke gjør for mange og alvorlige feil. Da kan du bli satt til bakketjeneste og dermed ekskludert av gruppen!”

Det kan også være frykten for et fall i sosial status som driver en mot å prestere bra. Slik kan en se frykten for å gjøre feil som en trussel mot posisjonen man har i gruppen. Man kan risikere å falle under gjennomsnittet og faktisk i verste fall bli sist også. At det betyr noe hva resten av pilotgruppen måtte mene om feilene som blir begått, får vi en indikasjon på i neste sitat fra respondenten som fryktet å taste inn feil laserkode i datamaskinen på flyet:

*Jeg aner ikke hvordan de[skvadronen] ville taklet det, men jeg ville vært flau selv. Jeg ville trodd at andre kanskje går rundt og tenker: ”Hvordan i all verden kunne han klare å gjøre det der?” Men jeg lurer på om jeg faktisk hadde vært mer flau over meg selv enn det de andre ville vært. Miljøet hadde kanskje tilgitt meg i det ”heat of the battle”, mens jeg aldri hadde tilgitt meg selv for å gjøre feil. Personlig føler jeg det som et større problem for meg selv enn for miljøet, selv om jeg også hadde trodd at miljøet hadde synes det hadde vært teit.*

Vi ser av uttalelsen at han er litt i tvil hvordan feilen ville blitt reagert på fra resten av pilotmassen. Han fremhever at hans naturlige drift mot å perfektjonere ferdigheter betyr mye for ham selv. Likevel er det en viss usikkerhet rundt om de andre ville sett på feilen som teit og blitt gjenstand for snakk.

Det eksisterer også en annen mulighet til å klatre i gruppens hierarki på. *De andre* kan gjøre såpass mange feil at de faller ned på rangstigen. Kanskje er det her skadefryden kommer inn. En av respondentene viste stor irritasjon over skadefryden som eksisterte etter feil som pilotene gjorde til daglig.

*Ja ikke sant det[rykter om tabber] sprer seg fort, og det vet jeg det er andre på skvadronen her som irriterer seg kraftig over. At skadefryden er så tilstedeværende.*

Her gir respondenten inntrykk av at skadefryden er til stede på skvadronen og åpen. Rent fysisk gir dette seg utslag i en ”tabbeliste” som henger i operasjonsrommet på skvadronen. Denne føres jevnlig av medlemmene og resulterer i kostnader for den enkelte i form av kroner eller pils som alle kan nyte på neste ”firmafest”.

Utsagnet over om skadefryden eller ertingen kan også relateres til en annen gruppeprosess. Hva hvis rollen man er tildelt ikke fylles tilstrekkelig og normene ikke følges? Sanksjonene som gruppen

gjennomfører på individene som ikke tilpasser seg kan variere i styrke og karakter. Ofte er det ikke nødvendig å ta disse i bruk. Alle gruppe medlemmene vet at de eksisterer, og unngår å sette seg selv i en situasjon hvor de blir sanksjonert mot. Sanksjonene vil variere ut fra hvor alvorlig gruppen ser på overtredelsen av normene. Godmodig erting er det mest vanlige. Men ertingen kan også fort bli mer fiendtlig og synderen blir gjort til latter. Dette er en meget effektiv sanksjon (Sjølund 1978).

En respondent ble konfrontert med en hendelse som oppsto under nattflygingen kvelden før intervjuet ble foretatt. Her hadde flygeren forvekslet to brytere i cockpit som resulterte i at bremseskjermen som brukes til hurtig oppbremsing på bakken, ble utløst i luften. Det skjedde ingenting alvorlig, men et eller annet sted i Hedmark landet det en fallskjerm den kvelden.

*JGD: Bremseskjermhendelsen i går for eksempel. Hvordan reagerte du på den?*

*R: Nei det blir kødda med.*

Her ser vi at skadefryden også materialiserer seg i direkte i miljøet. Ofte er ikke en slik åpen skadefryd akseptert i mange sammenhenger. Man skal ikke kose seg over andres problemer og tankene forblir i vedkommendes hode. Men skadefryden er der kanskje likevel. Som nevnt tidligere så kan også denne "køddingen" være et uttrykk for sanksjoner fra gruppen. *Uskyldig erting kan bidra til å presisere normene i gruppen for vedkommende.* En slik tabbe er ikke kritisk, men likevel ikke akseptert (Sjølund, 1978). At det i dette tilfellet kanskje innehar et rangeringsaspekt kan indikeres av respondentens neste uttalelse:

*JGD: Tror du det kan ha noe med status å gjøre?*

*R: Ja det tror jeg nok. Som sagt jeg tror du blir tilgitt, men du blir lagt merke til. Så systemet tilgir deg og du er med videre i gruppa men gjør du det flere ganger så...(...)Det kan nok få litt å si for respekten din men jeg tror ikke det utvikler seg til mobbing. Jeg tror du får tilgivelse men du kan nok synke et par hakk hvis du gjør det gjentatte ganger. Så får ikke de andre fullt så mye respekt for deg og det du sier veier ikke så tungt lenger.*

Her ser vi hvordan ordbruken indikerer en rangering: "(...)du kan nok synke et par hakk hvis du gjør det gjentatte ganger." En annen interessant oppdagelse er at enkelte ser ut til å vurdere kritikken ut fra hvem som kommer med den. En skulle jo tro at verdien av en kritikk er like stor uansett hvem som uttaler den. Piloten sier:

*Det er jo ydmykende hvis du har gjort noe feil, men det kommer litt an på hvem som kommer med kritikken. Hvordan du egentlig føler deg **i forhold** [red. utheving] til*

---

*ham. Føler du at du er overlegen i utgangspunktet så stikker det kanskje ikke så hardt, men føler du at det er en overordnet som kommer med kritikken, så er det verre, synes jeg.*

Igjen indikerer dette en rangering av individer vi har relasjoner med.

Idealer er et kjent begrep i psykologien. Vi ser opp til autoriteter innen enkelte områder. Legg merke til ordbruken: "Ser opp til!" Et tydelig tegn på at vi ganske automatisk setter enkelte personer over andre. Vi opplever at vi ønsker å identifisere oss med helter fra filmer og kjendiser for øvrig.

Idealene vi har driver oss kanskje til å forbedre egne ferdigheter også innad i grupper. Enkelte piloter blir sett mer opp til en andre og fremstår som idealer. Men kanskje ligger det en større motivator i å unngå å inneha den laveste sosiale statusen. Å unngå vårt *negative ideal* (Geen, 1995).

Flere av respondentene har kommentert at de oppfatter at det kan oppstå et A-lag og et B-lag på skvadronene mellom de som bidrar i krigsoperasjoner og de som ikke bidrar.

*Men tenkte jo litt på det at hvis jeg ikke drar så blir jeg på en type B-team en stund. Jeg blir ikke prioritert på LANTIRN<sup>13</sup>.*

Utsagnet B-team kan illustrere et slikt negativt ideal. Operative miljø har sterke og fryktløse krigere ikke bare som et ideal, men faktisk som en forutsetning for profesjonen. Dersom man da av forskjellige årsaker ikke bidrar i kampoperasjonene blir kanskje det sett på som det negative ideal.

Som en oppsummering er det rimelig å hevde at hierarkiene i gruppen og de prosesser som regulerer disse hierarkiene påvirker gruppens atferd i tilknytning til kampoperasjoner i stor grad. Det er derfor av avgjørende betydning at ledere har en bevissthet rundt disse prosessene for å kunne forstå atferden til sine undergitte.

#### 4.2.2 Oppnå unike opplevelser og mestring

Begreper som mestring, bryte barrierer og spenning blir ofte brukt i offisersrollen som personlig motivasjon for å utsette seg selv for risiko. Men kan det hende at disse begrepene i enkelte tilfeller også er relatert til gruppene de er en del av? Ta begrepet mestring for eksempel. Mestring brukes ofte i en kontekst hvor du føler at du greier å gjennomføre en oppgave (Ursin, 1984). Men i enkelte kontekster så går mestring også ut på hvor raskt og hvor godt du mestret. Noen mestrer kanskje bedre enn andre. Eksempelvis vil man oppleve mestring ved å gjennomføre et kampoppdrag hvor man greide å bekjempe målet. Men hvis de andre på skvadronen neste dag forteller at de også

bekjempet sitt mål, men atskillig raskere og ved å bruke atskillig mindre ammunisjon, så blir kanskje ikke opplevelsen av mestringen den samme som den hadde vært dagen før.

Pilotene nevnte hvordan de så gleden av å mestre krigen som en positiv motivator:

*Det er litt som å være idrettsmann og aldri delta i OL. Du har trent så mye, og gjort så mye simulert, at når vi da først fikk sjansen, var det en motivasjonsfaktor i seg selv faktisk. Ikke at du har lyst til å drepe noen, men mer for at du har lyst til å bruke alt det du har trent på til noe matnyttig, hjelpe gutta på bakken.*

Mange vil også føle en viss stolthet og ærefullhet når de deler sine spennende mestringsopplevelser med andre. Man kjenner at andre i stor grad respekterer og beundrer den innsatsen man har gjort. Denne respekten man oppnår kan igjen føre til at man ønsker å mestre liknende oppgaver senere. Man liker ofte å gjøre ting man føler man mestrer mens man misliker og unngår aktiviteter ting man ikke føler man mestrer, men misliker. Jeg liker jo å spille fotball fordi jeg føler jeg er litt flink til det. Slik kan man kanskje argumentere for at opplevelsen krig vil gi en viss respekt dersom man mestrer det. Dette er en forholdsvis unik opplevelse som ikke mange i dagens samfunn har opplevd. Jeg må innrømme at gir litt æresfølelse og respekt når jeg mottar reaksjoner på at jeg har deltatt i krigen i Kosovo og Afghanistan. Også innad i Forsvaret har det frem til nå gitt en del respekt å referere til krigsoperasjoner. Respondentene kommenterer også denne æren og respekten man oppnår ved å ha deltatt i krigsoperasjoner:

*Det som blir gjort i skarpe situasjoner, det som ble gjort i Afghanistan, det er jo slik det blir gjort, ferdig med det. Vi kan øve alt vi bare vil hjemme, men når vi kommer til Afghanistan så er det virkeligheten. Hvis vi kan vise til ting som skjedde der, at sånn gjorde vi det der, og sånn eskorterte vi FACene<sup>14</sup> opp dalen der osv (...). De unge liker jo å høre på historiene til de som slapp bombene, og se på videoene deres. De som deltok vil jo naturligvis ha litt mer respekt, ikke det at de er noe, at de ble utlært selv om de var i krigen noen turer, men når du likevel har vært i faktiske operasjoner, tror jeg nok at det å vise til sånne ting har litt større gjennomslagskraft.*

At denne æren og respekten kanskje blir mindre etter hvert som flere og flere i Forsvaret har vært utenlands i operasjoner, er også en mulighet. Forskning har vist at jo vanskeligere det er å oppnå noe eller bli medlem av en gruppe, jo høyere status har medlemmene av gruppen (Raaheim, 2002). I denne sammenhengen så blir det gruppen Forsvaret og samfunnet generelt som blir referansesystemet. Å uttale at man ønsker en opplevelse å "skryte" av derimot, er nok ikke en

<sup>13</sup> LANTIRN. Low Altitude Navigation and Targeting Infra Red for Night. Pod for laserbelysning av mål til bomber.

<sup>14</sup> FAC. Forward Air Controller. Bakkepersonell som snakker med pilotene og gir ildledning fra flyene inn på målet.

akseptert norm i dagens samfunn. Vikarierende begreper som her kan benyttes kan være spenning, variasjon og ideologiske argumenter. En av pilotene som slapp bomber i Afghanistan kommenterer hvordan han opplevde å komme tilbake til skvadronsmedlemmene etter turen:

*Det var jo spennende og morsomt lissom, ja, det hadde skjedd noe ordentlig, og det var spennende og snakke om det. Og de du hadde lyst til å snakke med, var jo kollegene i tellleiren, for de vet jo hva det hele dreier seg om (Brettingen, 2005 s. 46).*

Her indikerer piloten at selv om det var en alvorlig hendelse å slippe bomber, så ser han veldig positivt på å dele opplevelsen med kollegene. Han fremhever at det var spennende å snakke om hendelsen.

Det er nok ganske sikkert noen som faktisk legger spenning og ideologi til grunn for sin motivasjon for krigsoppdrag (Chacho, 2001). Uansett så har muligens begreper som spenning, variasjon, ideologi og ”eksamen”, med sin positive fremtoning, etablert seg som en norm i Forsvaret. Hvis dette er den eneste *bevisste* normen per i dag så må det kanskje skapes en *tilsvarende norm* som fokuserer på relasjoner og gruppe for å balansere inntrykket litt (Michelsen, 2005).

Hvis det er slik at hjernen vår ikke har fått vesentlig økt kapasitet på 100 000 år (Kennair, 2004) så kan det hende vi drar med oss denne hjernens kapasiteter inn i dagens mer kompliserte samfunn. Det er muligens få av oss som kjenner seg igjen i å krige *direkte* for større tilgang på kvinner og ressurser. Kanskje er det slik at statusøkningen som historisk sett var et middel for å oppnå økt tilgang på kvinner og ressurser, i dag er blitt et mål i seg selv? Ved å oppnå denne økningen i status så kan man bruke denne til å påvirke sin situasjon i mange sammenhenger i livet vårt. Dette bærer kanskje samfunnet ellers preg av også. Kjendiser brukes jo i dag til å presentere mange ulike budskap innen områder de ikke nødvendigvis er en anerkjent autoritet på. Statusen har kanskje blitt *målet* og hva den brukes til kan relateres som konsekvenser av denne statusen.

Å mestre spennende utfordringer er kanskje blant de mest brukte argumentene for deltakelse i kampoppdrag. Likevel kan det påpekes at disse begrepene kan være vikarierende motiv for å fremheve et ønske om individets frihet og uavhengighet fra gruppen. Likevel gir kamperfaring ære og anerkjennelse utenfor Forsvaret, men kanskje spesielt innad blant militære kolleger. Disse prosessene påvirker individene i moderat grad.

### 4.2.3 Oppsummering behovet for selvhevdelse og strukturering innad i gruppen

Behovet for selvhevdelse ser ut til å prege pilotene som ble intervjuet. Både det formelle og et av de uformelle hierarkiene i gruppen materialiserer seg i stor grad hos respondentene. Å kunne se seg selv over gjennomsnittet i gruppen virker som den ideale tilstanden. Likevel virker det som om det ikke er akseptert å predikere offentlig at man rangerer hverandres ferdigheter. Det ble påpekt at man ønsket å inneha en høy status blant de andre, men at man kanskje mest var fokusert på å forbedre egne ferdigheter.

Det ble påpekt at ledere i Luftforsvaret bør ha deltatt i kampoperasjoner for å oppnå troverdighet blant undergitte under krigsoperasjoner. Det ser i tillegg ut til at det har utviklet seg en norm som indikerer at *alle rollene* på skvadronen må være villig til å delta i kampoppdrag. Siden de fleste jagerflygerne forventes å inneha en lederrolle i en eller annen form, kan dette bidra til en forventning om at langt de fleste bør delta i kampoppdrag.

Et viktig fenomen som oppstår er at den sosiale kontrollen som utøves fra gruppen ofte oppfattes som et behov hos den enkelte for selvkontroll. Dette er viktig fordi individet da ikke er klar over at det er gruppen som forlanger en gitt atferd. Man tror at det er noe man selv bare må ordne opp i så blir alt bra igjen. Hos pilotene kom også denne effekten frem og den kan bidra til å gi en formening av at man er påvirket av gruppen i mindre grad enn det man reelt er.

Frykten for å feile viste seg å være en sterk stressor hos alle pilotene i undersøkelsen.

Respondentene trakk paralleller til at konsekvensene av feilene ble så store i krig. Menneskeliv kunne gå tapt hos egne, men også unødige menneskeliv hos fienden. I tillegg ble det indikert at frykten for å feile kunne inneha visse konsekvenser innen hierarkiet i gruppen. Blant annet ble skadefryd og erting nevnt som fenomener som kunne relateres til prosesser innad på skvadronen.

At kampoperasjoner kunne gi opplevelser av mestring og ære virket også som en drivkraft hos pilotene. Kanskje mest innad i Forsvaret i denne sammenhengen. Tradisjonelt har kanskje ære vært mer merkbart mot resten av samfunnet også, men det virker som om en slik tilnærming er mer utbredt i land som USA og Storbritannia for tiden.

### 4.2.4 Studiens begrensninger

Denne oppgaven har lagt vekt på sosiale påvirkninger på motivasjonen for krig. Det er mulig at en slik dreining er for mye vektlagt. Både teoriutvalg, gjennomføringen av intervjuene og analysen av

transkriberingen kan ha vært påvirket av min subjektive vinkling til problemet. Jeg har imidlertid erfaring fra krigene både på Balkan og i Afghanistan, og *kjenner* at dette er et viktig og riktig tema for meg. Oppgavens vurderinger gir også pekepinn i denne retning men å kunne generalisere til hele kampflymiljøet blir for enkelt.

Annen forskning har lagt vekt på at hygiene faktorer må være dekket for at soldater kan motivere seg til krigsoperasjoner. Lønn, risikotillegg samt hjemmestøtteordninger måtte være på plass (Hellemsvik, 2002). Det kan tenkes at slike motiver i for liten grad er avdekket i denne undersøkelsen. Det må imidlertid påpekes at på tross av mangel på penger (offiserer hjemme på øvelse tjente bedre), og at hjemmestøtteordningene ikke fungerte, dro avdelingene likevel til krig! Og hvem ville ikke i forkant av en krig si at det var behov for mer penger?

Krigene på Balkan og i Afghanistan er også unike. Det er ikke sikkert neste krig vil inneha de samme trekkene med tanke på intensitet og den overlegenhet som vesten viste i disse krigene. Det kan tenkes at mer intensive kriger med større tap på begge sider ville gitt andre svar på hvilke prosesser som er viktig for den enkeltes motivasjon.

I denne oppgaven ble det lagt vekt på at respondentene skulle ha erfaring i krigsoperasjoner. Alle hadde deltatt i en eller begge konfliktene. Det kan derimot tenkes at de pilotene som unnlot å bidra i krigene har en annen oppfatning hvorfor de ikke deltok i operasjonene. Siden to av respondentene deltok i krigen på Balkan og unnlot å delta i Afghanistan kan denne feilkilden ha blitt redusert.

Mange teoretikere påpeker at gruppestørrelsen har betydning for den enkeltes atferd. Blant annet har store grupper et større behov for en leder og en hierarkisk oppbygging (Raaheim, 2002). Gruppens arbeidsoppgaver vil i stor grad bestemme hvor store grupper som er mest hensiktsmessig. Det kan tenkes at størrelsen på skvadrongruppen har hatt påvirkning på resultatet og at en mindre eller større gruppe ville vektlegge andre prosesser. Når det er sagt så er dette den gruppen skvadronen må forholde seg til og da blir det viktig å belyse akkurat de prosessene som oppstår i den gruppen. Det må i tillegg påpekes at det ikke har vært gjennomført en kartlegging av hvilke *andre grupper* som eventuelt kan ha bidratt til å regulere pilotenes atferd.

## 5 Sammendrag og konklusjon

### I hvilken grad påvirker gruppeprosesser norske jagerflygeres motivasjon for kampoppdrag?

Med bakgrunn i funnene i denne oppgaven er det grunnlag for å si *i stor grad!* Med det som utgangspunkt er det mulig å hevde at det kan være av *avgjørende betydning* at man tar hensyn til disse prosessene i militær sammenheng. Det er med dette ikke sagt at prosessene som foregår i dag er usunne eller hindrer effektivitet. Gruppeprosessene er der, og fungerer i større eller mindre grad slik de skal gjøre i normale grupper. Derimot må det påpekes at en *neglisjering* av disse prosessene blant ledere i Forsvaret kan ha vesentlig betydning for virksomheten i kampoperasjoner.

Det er helt på det rene at **de normale gruppeprosessene som sveiser grupper sammen** også eksisterer hos pilotene som ble intervjuet. Herunder bør nevnes:

- Medlemmene føler *lojalitet* til sine kolleger og Forsvaret for øvrig. Dette materialiserer seg ved at de både har en genuin lyst til å føle en *gruppetilhørighet*, samtidig som de føler et visst *press* for å støtte de andre gruppemedlemmene i vanskelige situasjoner.
- Ønsket om å dele opplevelser med gruppen, eller i hvert fall *ikke gå glipp av opplevelser*, synes sterkt. Dersom det blir en trend at en pilot ikke er villig til å skaffe seg erfaring fra kampoperasjoner, kan dette bidra til *sanksjoner* fra gruppen. Pilotene antyder at vedkommende da må finne seg en annen jobb.

**Menneskets grunnleggende behov for selvhevdelse og struktur innad i gruppen** er også fremtredende hos pilotene i deres refleksjoner rundt krigsoperasjonene. Herunder bør nevnes:

- *Hierarkier* har en sentral plass i den undersøkte pilotgruppen. Både det formelle og et av de uformelle hierarkiene i gruppen materialiserer seg i stor grad hos respondentene. Det virker som om mye av virksomheten, og prosessene de medfører, bidrar til å påvirke disse hierarkiene. Blant annet blir det sett på som en nødvendighet at toppstillingene i hierarkiet har operativ kamperfaring for å kunne inneha troverdighet under senere krigsoppdrag.
- Et meget viktig poeng man bør merke seg er at den påvirkning som gruppen utøver på individet mot å være konforme, ofte ikke blir oppfattet som et press fra gruppen. Individet er altså ikke nødvendigvis klar over at det er resten av gruppen som presser vedkommende til å endre eller opprettholde atferd. Ofte oppfattes disse sanksjonene som en form for



*selvkontroll*. Individet må selv ordne opp slik at det klarer å utføre arbeidsoppgavene. Et meget godt eksempel på dette er utsagnet:

*Men for meg og for alle andre som ikke hadde noen grunn til å ikke reise så synes jeg det er bare rett og rimelig at alle ble med egentlig, **det er jo jobben vår!** (red utheving).*

- *Frykten for å feile* viste seg å være en sterk stressor hos alle pilotene i undersøkelsen. Konsekvensene av feilene har potensial til bli store i krig, samt at frykten for å feile kunne relateres til prosesser som regulerer hierarkiene i gruppen. Blant annet ble *skadefryd og erting* nevnt som fenomener som kunne relateres til prosesser innad på skvadronen.

Ut fra dette kan man trekke at ikke alle jagerpiloter er individualister som stort sett baserer seg på selvstendige, hurtige avgjørelser i sin beslutningstaking. ***Selv i noe så eksistensielt som krig er enkelte piloters beslutninger påvirket av de gruppene de er en del av.*** Videre forskning ville være interessant med henblikk på i større grad kunne generalisere over hele kampflymiljøet. Det skulle ikke forundre meg om vi er normale gruppe-medlemmer som i stor grad lar oss påvirke av andre alle sammen!

Hvis det er tilfelle at vi i stor grad er konforme med de gruppene vi er en del av så må det kanskje presiseres at dette er en *normal tilstand*. Det er ikke dermed sagt at vi ikke skal jobbe for å øke vår selvstendighet og integritet. En normalisering av gruppepåvirkning vil imidlertid kanskje bidra til at man unngår en del stressreaksjoner når man opplever et slikt press fra gruppen.

## 6 Perspektivering. Hva betyr dette for Luftforsvaret?

Det er en utpreget trend i det vestlige samfunn i dag at vi legger vekt på individets frie vilje til valg og dermed også stort fokus på ansvar for egne handlinger. **Det er mer sexy å si at jeg styrer meg selv som en sterk selvstendig person fremfor at andre styrer mine tanker, følelser og handlinger.**

Selvfølgelig skal mennesket ta ansvar for sine handlinger, men det blir for enkelt og en stor ansvarsfraskrivelse fra samfunnet dersom man ikke også medgir at gruppeprosesser i vesentlig grad påvirker ens tanker, følelser og atferd. Spesielt blir en slik tilnærming viktig for *ledere* på alle nivå.

Ledere i Forsvaret vil med en slik tilnærming måtte nyansere sitt syn på hva frivillighet egentlig innebærer. Dersom en sjef spør en soldat om han kunne tenke seg å gjennomføre et krevende oppdrag, for så å tro at soldaten i neste omgang objektivt kun vurderer egen dagsform og ferdigheter, begår en stor feil. Å ikke ta hensyn til at soldaten kan unnlate å si nei til oppdraget på grunn av begreper som stolthet, ære, lojalitet og frykt for å bli utstøtt av gruppa, kan i verste fall føre til død og fordervelse. Ikke minst blir disse gruppeprosessene viktig å ta med i vurderingen dersom soldaten etter endt oppdrag kommer tilbake, *har mislyktes* og skyld og ansvar skal fordeles. Da blir det galt dersom lederen sier til soldaten at han burde visst bedre. At han burde skjønt at dette oppdraget overgikk hans kapasitet, og at han burde sagt ifra at han ikke var kapabel til å gjennomføre oppdraget.

Det er ikke dermed sagt at ledere ikke skal spørre om frivillige til et oppdrag. De kan til og med spørre om frivillige til et oppdrag de mener er på grensen til hva vedkommende kan klare, men de kan ikke fraskrive seg ansvaret helt dersom oppdraget mislyktes.

**Men, kan de samme gruppeprosessene brukes aktivt for å fremme Forsvarets interesser?** Hvis det er slik at soldater og befal går i krigen for den gruppen de er en del av, og trosser faren for eget liv og helse, så er kanskje dette noe Forsvaret kan bruke til sin fordel. Ved å fokusere på å bygge avdelinger og team som har et sterkt samhold, og god avdelingsfølelse, kan Forsvaret stille en kapasitet som kan nyttes over hele kloden *uavhengig av konfliktens ideologi, og den enkelte soldats overbevisning*. Soldatene kan rett og slett ikke drømme om å unnlate å støtte kompisene sine dersom avdelingen drar et sted. Dette er kanskje en kynisk tanke, men politikerne får det produktet de ber om, noe som jo tross alt er det viktigste!?

La oss ta utgangspunkt i at piloter og andre krigsdeltakere har lagt vekt på å hjelpe kamerater og kolleger som står dem nære i kampens hete. Så plusser vi på teori hvor det synes som om det er et *menneskelig universalie* å hjelpe de man står nærmest. Hvordan stemmer dette med Forsvarets nye konsept Modulbasert Forsvar<sup>15</sup>? I dette konseptet er det oppdraget som bestemmer hvilke moduler som trengs. Problemet er at modulene defineres som et system og ikke som en gruppe mennesker. Modulene består eksempelvis av fire jagerfly fra Ørland, ett basesett fra Bodø og et kommandoapparat fra Stavanger. Modulene er altså sammensatt av grupper av mennesker som kun unntaksvis har truffet hverandre tidligere. Når man i tillegg tenker seg hvor lang tid det tar å bygge opp tillit og emosjonelle bånd, blir det spennende å se hvordan disse modulene klarer intensive krigsoperasjoner. Dersom de enkelte modulene er store nok og modulene er samtrent, behøver ikke dette bli noe problem. Det er likevel en grunn til å rope varsku etter operasjonen over Afghanistan i 2002-2003 gjennom EPAF<sup>16</sup> samarbeidet. Her var modulene en periode definert ned til den enkelte pilot, og de mest erfarne norske pilotene hadde kun unntaksvis sett ansiktene på de nederlandske ”modulene” de skulle samarbeide med (Dragsnes, 2005a). Dette vitner om at vi kanskje ser en trend mot en nedprioritering av *relasjoner og de emosjonelle* bånd som utvikler seg mellom gruppemedlemmer. **Historien har gitt oss indikasjoner på at disse prosessene kan være selve limet som holder gruppene samlet, og som får enkeltmennesket til å ofre seg selv til fordel for samfunnet.**

---

<sup>15</sup> Modulbasert Forsvar. Konsept hvor mindre selvstendige moduler settes sammen for å løse et konkret oppdrag.

<sup>16</sup> EPAF. European Participating Air Forces. Totalt 18 F-16 fly fra Norge, Nederland og Danmark som opererte som en enhet ut fra Kirgisistan i 2002-2003 under Operasjon Enduring Freedom. For videre diskusjon rundt problemer med integrasjon av denne styrken se Dragsnes (2005a)

---

## 7 Litteraturliste

- Aldwin, C. (1994) *Stress, Coping, and Development*. New York. The Guilford Press.
- Brettingen, Erik (2005) *Når jagerflygere tar liv*. Luftkrigsskolen. Trondheim.
- Brown, Donald E. (1991) *Human Universals*. McGraw-Hill Inc.
- Chaco, Captain Tania M. (2001). "Why Did They Fight? American Airborne units in World War II". *Defence Studies*, Vol.1, (No.3) s 59-94. London. Frank Cass.
- Christensen, Bjørner (2004) Foredrag på Luftkrigsskolen.
- Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonna S. (1994) *Handbook of Qualitative Research*. London. Sage Publications.
- Dragsnes, Jens G. (2005a) *EPAF samarbeidet. En fremtidig mal for kampflyavdelinger?* Luftkrigsskolen. Trondheim.
- Dragsnes, Jens G. (2005c) *Motivasjon for krig. Et evolusjonspsykologisk og sosialpsykologisk synspunkt*. Luftkrigsskolen. Trondheim.
- Firing, Kristian (2006) *De sosiokulturelle omgivelser betydning for individets handlinger*. Prosjektbeskrivelse
- Firing, Kristian (2005) *Skal-skal ikke: Hva styrer min atferd? Kulturpåvirkning og lederatferd*. (Under utgivelse) Trondheim. Tapir Akademisk Forlag.
- Flin, Rhona (1996) *Sitting in the hot seat*. Chichester. John Wiley & Sons
- Fossum, Lars K. (2005) *Gjennomførte PSYOPS kampanjer- betydning for det psykologiske fokus I dansk PSYOPS utdanning?* Forsvarsakademiet.
- Geen, Russel G. (1995) *Human Motivation. A Social Psychological Approach*. California. Brooks/Cole Publishing Company.
- Grossman, Dave (1995) *On Killing*. Boston, New York and London. Back Bay Books Little Brown and Company.
- Haukedal, Willy (2005) *Arbeids og lederpsykologi*. Oslo. Cappelen Akademisk Forlag.

- Hellemsvik, Karl (2002) *Offiserer i Luftforsvaret og Forsvarets verdigrunnlag*. Luftkrigsskolen. Trondheim.
- Holen, Are (2004) Foredrag på Luftkrigsskolen.
- Holme, Idar M. & Solvang Bernt K. (1993) *Metodevalg og metodebruk*. Otta. Tano.
- Ingvaldsen, Rolf (2004) Foredrag på Luftkrigsskolen i faget Metode.
- Ilstad, Steinar (2004) *Sosial Psykologi*. Trondheim. Tapir Akademisk Forlag.
- Jacobsen, Dag I (2000) *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Kristiansand S. Høyskoleforlaget AS.
- Kennair, Leif E. O. (2004) *Evolusjonspsykologi. En innføring i menneskets natur*. Trondheim. Tapir Akademisk Forlag.
- Kennair, Leif E. O. (2005) Foredrag på Luftkrigsskolen sept. 2005
- Kvale, Steinar (2004) *Det kvalitative forskningsintervju*. 6. opplag. Oslo. Gyldendal Akademisk Forlag
- Laberg, Jon Christian (2005) "Sosialpsykologi". I: Jarle Eid & Bjørn Helge Johnsen (Red.): *Operativ psykologi*. Bergen: Fagbokforlaget, s. 136-154.
- Larsen, Randy J. & Buss, David M. (2005) *Personality Psychology. Domains of Knowledge About Human Nature*. New York. McGraw-Hill.
- Lucas, George (2005). *Episode III. Revenge of the Sith*. DVD Dokumentar om historien til Darth Vader.
- Michelsen, Leif T. (2005) "Etikk og operasjoner". I: Jarle Eid & Bjørn Helge Johnsen (Red.): *Operativ psykologi*. Bergen: Fagbokforlaget, s. 347-367.
- Milgram Stanley (1974). *Obedience to Authority*. London. Tavistock Publications Ltd.
- McClelland, David C. (1987) *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Myhre, Grethe (1997) *Flypsykologi*. Oslo: Universitetsforlaget og Luftfartsbrevskolen/NAK.
- Orwell, George (1990) *Animal Farm*. Essex. Longman.
- Raaheim, Arild (2002) *Sosialpsykologi*. Fagbokforlaget

Sjølund, Arne (1978) *Gruppepsykologi*. Oslo. Fabritius forlagshus.

Skjevdal, Joar (2005) Undervisning i egenutvikling på Luftkrigsskolen.

Stacey, Ralph D. (2003). *Complexity and Group Processes*. New York. Brunner-Routledge.

Ursin, H. (1984) *Stress* ISBN 82-518-1843-5. Tanum Nordli

Wells, Mark K. (1995) *Courage and Air Warfare*. London. Frank Cass.

Burnham, Douglas & Fieser, James (2006) *René Descartes (1596-1650)*. Lastet ned mars 2006 fra <http://www.utm.edu/research/iep/d/descarte.htm>

## Appendiks

### Appendiks 1 Intervjuguide

#### Innledning

- Bakgrunn og hensikt med oppgaven.
- Normalisere reaksjoner. Eks andre piloter i klassen+ sivile
- Oppdragsgiver i forhold til undersøkelsen. Godkjennelse.
- Avklaring av rammebetingelser.
- Fortrolighet. Opptaker. Gjennomlesning før innlevering

#### Spørsmål før vi begynner?

#### Generell del

- Hva motiverte deg til å dra i krig?
- Mener du dette er representativt også for andre jagerflygere/andre piloter/offiserer?
- Har du gjort oppdrag i krig eller fred som du egentlig ikke hadde lyst til å gjennomføre av enten usikkerhet eller kompetansegrunner?
- Hvorfor gjennomførte du likevel?
- Hvilken betydning hadde kolleger i din motivasjon?

#### Roller

- Hvilken rolle hadde du på skvadronen?
- Hvem bestemte hva du skulle gjøre i rollen?
- Hva skjer hvis du ikke oppfyller rollen? (evt avdeling sjef, kolleger, familie/venner)
- Andre roller? Formelle og uformelle ledere?
- Andre roller du ønsker å oppnå/ser opp til? (både jobbmessige og sosiale)
- Hvordan reagerer du hvis en kollega unngår å fly oppdrag?

#### Normer

- Beskriv norm med eksamen, utfordring, ideologi.
- Andre normer når det gjelder å utføre oppdrag?
- Greit og si nei til å fly? (ikke et oppdrag som kun er kjedelig som du ser nødvendigheten av men som du kanskje mener ikke er nødvendig?)
  - Pga søvnmangel
  - Pga engstelse
- Man kan tenke seg en **norm** som er mer åpen om gruppeprosesser. (Konformitet). Hvordan ville det vært hvis det var en norm som gjorde det ok å være en del av gruppa/press? Hvis en slik norm eksisterte ville det vært litt flaut? Ville man da fokusert den kule normen? Disiplin og lojalitet
- Har du opplevd at kollegaer har unnlatt å utføre oppdrag eller dra til krig?
  - Pga frykt?
  - Hvordan ville du reagert på dette?
  - Hva hvis dette gjentar seg? (utstøtt? Stole på vedkommende senere?)

Normer er retningslinjer for atferd innen forskjellige roller (Laberg s 137)
--

**Gruppe prosesser?**

- Sjefen spør deg direkte om du vil utføre et vanskelig oppdrag. Hvilke tanker ville du gjort deg da?
  - Hva skjer hvis du sier nei? (Ettergivenhet)
- Selvstendig ansvar for handlinger fremfor gruppenorm?
- Hvis du lar deg presse av en gruppe eller unnlater å si din mening føler du deg svak da?
- Hvordan ser du på kolleger som ikke klarer å fylle rollene, eller er slendrianer?
- Hvordan tror du gruppepress kan slå ut på en operativ jagerflyskvadron?

**Avslutning**

- Hva kan dette bidra til?
  - Ansvar hos ledelsen for den enkeltes handlinger.
  - Ledelsen kan utnytte gruppen til å skape et bedre forsvar.
- Ellers noen ting du har lyst til å nevne i forbindelse med gruppeprosesser i skvadronsmiljøet?
- Positiv avslutning

*I hvilken grad påvirker gruppeprosesser norske jagerflygeres motivasjon for kampooppdrag?*