



# Handelshøyskolen BI

## MAN 51061 Consulting

Term paper 60% - W

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	27-09-2021 09:00	<b>Termin:</b>	202210
<b>Sluttdato:</b>	27-05-2022 12:00	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	P		
<b>Flowkode:</b>	202210  10063  IN09  W  P		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Deltaker

Rasmus Reinvang

### Informasjon fra deltaker

**Tittel \*:** Politiske eliter: Er det forskjell på personlighetstrekk hos toppolitikere og toppbyråkrater?

**Naun på veileder \*:** Ingvild Seljeseth

**Inneholder besvarelsen** Nei **Kan besvarelsen** Ja  
**konfidensielt** **offentliggjøres?:**  
**materiale?:**

### Gruppe

**Gruppenavn:** (Anonymisert)  
**Gruppenummer:** 19  
**Andre medlemmer i gruppen:** Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

---

## **Innholdsfortegnelse**

<b>SAMMENDRAG .....</b>	<b>3</b>
<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>4</b>
<b>2. PROBLEMSTILLING .....</b>	<b>4</b>
<b>3. AVGRENSNING AV OPPGAVEN.....</b>	<b>5</b>
<b>4. TEORI OG BAKGRUNN: LITTERATURGJENNOMGANG .....</b>	<b>5</b>
4.1 HVA ER PERSONLIGHET OG PERSONLIGHETSTREKK? .....	5
4.2 PERSONLIGHETSTREKK OG KARRIERE .....	8
4.3 LEDERE OG BETYDNINGEN AV PERSONLIGHET .....	10
4.4 POLITISKE ELITER OG PERSONLIGHETSTREKK .....	12
<i>Politikere og personlighetstrekk.....</i>	<i>13</i>
<i>Politikere, byråkrater og personlighetstrekk.....</i>	<i>15</i>
<b>5. METODE: FORSKNINGSDESIGN OG VURDERINGER.....</b>	<b>17</b>
5.1. HYPOTETISK-DEDUKTIV METODE OG KVALITATIV ANALYSE.....	17
<i>Hypoteser og begrunnelse .....</i>	<i>17</i>
<i>Kvalitativ analyse .....</i>	<i>18</i>
5.2 FORSTÅELSESSITUASJON OG HERMENEUTIKK .....	19
5.3 BESKRANKNINGER, PROBLEMSTILLING OG HYPOTESEUTVIKLING .....	20
5.4 DATAINNSAMLING .....	21
<i>Kvantitativ versus kvalitativ studie.....</i>	<i>21</i>
<i>Troverdige data .....</i>	<i>22</i>
5.5 OPERASJONALISERING .....	23
5.6 INTERVJUGUIDE .....	25
5.7 «TOPPOLITIKER» OG «TOPPBYSRÅKRAT», DEFINISJON OG KARAKTERISTIKA .....	26
5.8 GODKJENNING, ETISKE PROBLEMSTILLINGER OG SAMTYKKE .....	28
5.9 UTVALG .....	29
5.10 INTERVJUER OG INTERVJUREFERATER.....	30
5.11 TRANSKRIBERING AV DATA.....	31
<b>6. RESULTATER, ANALYSE OG KONKLUSJONER .....</b>	<b>31</b>
6.1. KARAKTERISTIKA VED UTVALGET .....	31
6.2 TOPPOLITIKERNE OG PERSONLIGHETSTREKK, KARTLEGGING .....	32
6.3 TOPPOLITIKERE, SEMANTISK INNHOLD .....	34
<i>Ekstraversjon.....</i>	<i>34</i>
<i>Vennlighet.....</i>	<i>34</i>
<i>Kontroll .....</i>	<i>34</i>
<i>Emosjonell stabilitet.....</i>	<i>35</i>

---

<i>Fantasi</i> .....	35
6.4 TOPPBYRÅKRATER OG PERSONLIGHETSTREKK, KARTLEGGING .....	36
6.5 TOPPBYRÅKRATER, SEMANTISK INNHOLD .....	37
<i>Ekstraversjon</i> .....	37
<i>Vennlighet</i> .....	38
<i>Kontroll</i> .....	38
<i>Emosjonell stabilitet</i> .....	39
<i>Fantasi</i> .....	39
6.6 VURDERING AV FUNN OPP MOT HYPOTESER .....	40
<i>Underhypotese 1: Toppolitikere skårer særlig høyt på Ekstraversjon og Emosjonell stabilitet, sammenlignet med toppbyråkrater.</i> .....	40
<i>Underhypotese 2: Toppbyråkrater skårer særlig høyt på Kontroll, sammenlignet med toppolitikere.</i> .....	41
<i>Andre funn om forskjeller</i> .....	41
<i>Hovedhypotese: Toppolitikere og toppbyråkrater skårer ulikt på personlighetstrekk.</i> .....	42
<b>7. AVSLUTTENDE DISKUSJON: IMPLIKASJONER OG PERSPEKTIVER</b> .....	<b>42</b>
7.1 FUNN I LYS AV TIDLIGERE FORSKNING .....	42
7.2 PRAKTISKE IMPLIKASJONER .....	43
7.3 FORBEDRINGSPUNKTER.....	45
<b>8. OPPSUMMERING</b> .....	<b>46</b>
<b>9. REFERANSELISTE</b> .....	<b>48</b>
<b>10. VEDLEGG</b> .....	<b>51</b>
11.1 INVITASJONSMAIL .....	51
11.2 INTERVJUGUIDE .....	53

## **Sammendrag**

Denne studien har undersøkt om det er forskjell på personlighetstrekk (Big 5) hos toppolitikere og toppbyråkrater i Oslo, og hva en slik forskjell i så fall består i. Studien bekreftet hovedhypotesen om at det foreligger en forskjell, og fant at toppolitikere skårer særlig høyt på Ekstraversjon og Fantasi, og at toppbyråkrater skårer særlig høyt på Kontroll, sammenlignet med hverandre.

Hovedhypotesen og underhypoteser ble testet gjennom semistrukturerte intervjuer med 5 toppolitikere og 5 toppbyråkrater, hvor deltagerne vurderte seg selv og sin gruppes personlighetstrekk ved hjelp av Engvik & Clausens BIF-20 modell. Dette ga grunnlag for en kvalitativ analyse med fokus på deltageres forståelse av personlighetstrekk (egne og gruppens) og slike trekkets betydning.

Funnene er overordnet sett i tråd med internasjonal forskning på politikere og personlighetstrekk (Big 5), men avviker noe fra den ene kvantitative studien (Florczak et al. 2020) som har kartlagt forskjeller i personlighetstrekk mellom politikere og byråkrater (i Danmark).

Studien indikerer at personlighetstrekk hos politikere og byråkrater kan ha betydning for utvelgelsesprosesser og hvem som blir i denne type roller over tid. Studien indikerer at selv om det nok er en tendens til at bestemte personlighetstrekk premieres i politiske eliter, så er det i betydelig grad mulig å korrigere eller kompensere for ikke å ha en idealprofil.

Generelt er det et behov for mer forskning på området politiske eliter og personlighetstrekk, fra flere deler av verden, både kvalitative og kvantitative, og med ulike grupper politiske eliter, for å kunne vurdere personlighetstrekk i politiske eliter og deres betydning med større sikkerhet.

## **1. Innledning**

Hvilke personlighetstrekk som er typiske for en god politisk leder, er et tema som har opptatt mennesker langt tilbake i tid. Det er ikke rart, for alle ønsker gode politiske ledere, og da blir det viktig å kunne identifisere slike ledere og hvilke personlige kvaliteter de typisk har.

I forskningen har femfaktormodellen, heretter omtalt som «Big 5», fått gjennomslag som den vitenskapelig mest solide måten å måle personlighetstrekk på. Forskning viser at det er sammenheng mellom personlighetstrekk (Big 5) og hvem som blir ledere, og typisk at ledere skårer høyt på trekkene i Big 5.

Det er gjort en del studier på sammenhenger mellom personlighetstrekk og politiske ledere (som oftest politikere), men svært få studier som ser nærmere på personlighetstrekk hos henholdsvis politikere og byråkrater.

Spørsmålet om det er en forskjell mellom personlighetstrekk hos politikere og toppbyråkrater er interessant av flere grunner. Begge grupper er en del av den politiske eliten, men har ulike roller. Hvis det er vesentlige forskjeller i personlighetsprofil mellom de to gruppene, kan man anta at det vil innvirke på hvordan politisk makt utøves i praksis. Kunnskap om typiske personlighetstrekk i disse gruppene kan også gi grunnlag for å vurdere om det er nødvendig å korrigere politiske eller byråkratiske utvelgelsesprosesser, for å sikre større variasjon og/eller større grad av representativitet i forhold til befolkningen.

Forskning viser at personlighetstrekk er én faktor blant mange som har forklaringskraft når det gjelder karriere og det å lykkes i livet. Vi bør derfor ikke overdrive personlighetstrekkets betydning. Samtidig viser forskningen at personlighetstrekk *har betydning* for karriere. Vi skal i det følgende undersøke nærmere hvordan personlighetstrekk gjør seg gjeldende i politiske eliter i Norge, det vil si henholdsvis toppolitikere og toppbyråkrater i hovedstaden Oslo, med utgangspunkt i internasjonal forskning.

## **2. Problemstilling**

Forskning viser at det er sammenheng mellom personlighetstrekk (Big 5) og hvem som blir ledere, men det er gjort få studier på sammenhenger mellom personlighetstrekk og politiske eliter (toppolitikere og toppbyråkrater).

Overordnet problemstilling: Er det forskjell på personlighetstrekk hos toppolitikere og toppbyråkrater, og hva består i så fall forskjellen i?

### **3. Avgrensning av oppgaven**

I oppgaven vil jeg se nærmere på sammenhenger mellom personlighetstrekk og politiske eliter, som jeg har delt i gruppene toppolitikere og toppbyråkrater. Hovedspørsmålet jeg vil undersøke, er om det er forskjell på personlighetstrekk hos toppolitikere og toppbyråkrater, og hva den forskjellen i så fall består i.

Oppgaven er delt i en teoretisk del, en metodedel, en analyserende del, og en avsluttende del med perspektivering.

I den teoretiske delen vil jeg gjøre rede for hva forskningen sier om fire sentrale forhold: Personlighet og personlighetstrekk (Big 5), personlighet og karrierevalg, personlighet og ledelse, samt personlighet og politiske eliter. I den metodiske delen vil jeg gjøre rede for hypoteser, forskningsdesign og vurderinger knyttet til dette. I den analyserende delen vil jeg oppsummere innholdet i innsamlet datamateriale, drøfte hypoteser i lys av datamaterialet, og konkludere med hensyn til hypotesenes gyldighet. I den avsluttende delen med perspektivering vil jeg kommentere funn i lys av tidligere forskning, påpeke praktiske implikasjoner og beskrive forbedringspunkter samt mulig oppfølging.

### **4. Teori og bakgrunn: Litteraturgjennomgang**

#### ***4.1 Hva er personlighet og personlighetstrekk?***

Personlighetspsykologien dekker et stort område med ulike teorier og skoleretninger, som forsøker å forklare hvordan menneskets personlighet er bygget opp, utvikler seg og endres. **Personlighet** er en samlebetegnelse for de karakteristika ved et menneske som forklarer dets konsistente atferdsmønstre (Kaufmann & Kaufmann, 2019, s. 150). Caprara & Veccione (2017) inkluderer et dynamisk element: «Ultimately, personality can be thought of as a dynamic system of psychological structures and processes that mediates the relation of the individual with the environment and accounts for what a person is and may become (s. 16).» Som begrep er «personlighet» en **hypotetisk konstrukt**, altså et begrep som er forholdsvis uklart ved at det er vanskelig å avgrense objektivt og presist (Svartdal 2004, s. 33-39).

Forskning viser at en betydelig andel (opp mot 50%) av personligheten er genetisk betinget og fastsatt ved fødselen (Hogan, 2007, s. 10, Larsen et al., 2017,

Mischel, 2014, s. 79). Samtidig viser forskning at personlighet er noe som utvikler seg i et komplisert samspill mellom biologiske faktorer og miljø (Avolio, 2011, s. 78, McAdams & Pals, 2006, Larsen et al., 2017).

Trekkteori er sentralt innen personlighetspsykologisk forskning og er tuftet på ideen om at det finnes stabile og universelle egenskaper ved folk som kan bidra til å forklare deres typiske tenkesett, følelsesmessige reaksjoner og atferd (Martinsen & Glasø, 2014). Trekkteorier om personlighet beskriver fellesnevnerne, med utgangspunkt i et sett med grunnleggende trekk som man antar at gjør seg gjeldende for alle mennesker.

«**Big 5**», også kalt femfaktormodellen, har etter hvert fått en autoritativ status i forskning på personlighetstrekk (Forsyth, 2019, s. 95-97, Kaufmann & Kaufmann, 2019, s. 151-155, Martinsen & Glasø, 2014, s. 27, McCrae & Costa, 1997), selv om den også har sine kritikere (for eksempel Block, 1995). Big 5 legger til grunn at menneskets personlighet, på tvers av kulturer, kan beskrives gjennom fem overordnede faktorer (trekk), og en rekke spesifikke fasetter under hver av de fem faktorene. Disse trekkene er stabile og konsistente over tid og på tvers av ulike situasjoner, og hvert trekk predisponerer en person til selektivt å oppfatte og reagere på bestemte måter. De fem hovedtrekkene er identifisert basert på omfattende statistiske analyser av språk (den leksikalske hypotesen).

**Tabell 1: Big 5 - Faktorer og fasetter fra personlighetstesten NEO PI-R**

	<b>Faktor</b>	<b>Fasetter</b>
1	Nevrotisisme	Angst, fiendtlighet, depresjon, selvbevissthet, impulsivitet, sårbarhet
2	Ekstroversjon	Varme, sosiabilitet, selvmarkering, aktivitet, spenningssøking, positive følelser
3	Åpenhet for erfaringer	Fantasi, estetikk, følelser, handlinger, ideer, verdier
4	Omgjengelighet	Tillit, rettfermhet, altruisme, føyelighet, beskjedenhet, følsomhet
5	Samvittighetsfullhet	Kompetanse, orden, pliktroskap, prestasjonsstreben, selvdisiplin, betenksomhet

*Kilde: Martinsen & Glasø 2014: 27*

I en metastudie påpeker Roberts et al. (2007) at det er en mengde dokumentasjon på at personlighetstrekk virker inn på forhold som økonomisk status, stabile kjærlighetsforhold, helse og levealder. Føllesdal (2016, s. 4) viser til at meta-analyser tyder på at personlighetstrekk er svært viktig i arbeidslivet. Han påpeker at en rekke studier viser at Big 5 er blant annet assosiert med

---

jobbprestasjoner, trivsel og effektiv ledelse. De forskjellige faktorene i Big 5 har videre ulik betydning for jobbprestasjoner avhengig av hva jobben krever.

Kaufmann & Kaufmann (2019, s. 168-171) påpeker at personlighetstrekk er stabile men i utvikling. Internasjonale metaanalyser viser at personlighet synes å være relativt stabil gjennom livsløpet, men at endringer i gjennomsnitt over livsløp tyder på at trekkene *Ekstroversjon* (Ekstraversjon) og *Åpenhet for erfaringer* (Fantasi) går noe ned med alderen, mens trekkene *Emosjonell stabilitet* (også kalt *Nevrotisisme*, men da med omvendt skala), *Omgjengelighet* (Vennlighet) og *Samvittighetsfullhet* (Kontroll) går noe opp (Kaufmann & Kaufmann, 2019, Martinsen & Glasø 2014, s. 29).<sup>1</sup> Forskning viser at en slik utvikling i retning av å bli mer «psykologisk moden», er knyttet til mer effektiv og produktiv innsats i arbeidslivet og bedre helse (Kaufmann & Kaufmann 2019, s. 170-171). Martinsen & Glasø (2014, s. 29) påpeker at den konsistente utviklingstendensen gjennom livsløp antyder at personlighetstrekk er knyttet til biologiske mekanismer. Meta-analyser viser for øvrig kjønnsforskjeller på skår på ulike faktorer, men også at dette varierer mellom land (noe som tyder på at kulturelle forhold også virker inn).

I forskningen på personlighetstrekk er det Big 5 som per i dag fremstår som rammeverket for trekk-kartlegging som har sterkest forankring i forskning. Martinsen & Glasø (2014, s. 28) bemerker at Big 5 har tilfredsstillende gyldighet både når det gjelder begrepsvaliditet og prediktiv validitet. Det betyr imidlertid ikke at Big 5 klarer å fange opp alle relevante trekk ved personlighet. Studier viser for eksempel at høy intelligens (IQ) er en viktigere faktor enn høy score på Big 5 med henblikk på karriereutvikling (Kaufmann & Kaufmann, 2019, s. 172). Kaufmann & Kaufmann (2019, s. 156) bemerker også at målinger med Big 5-systemet ikke klarer å fange opp trekket intelligens (IQ).<sup>2</sup>

Forskere (Martinsen & Glasø 2014, s. 27, Kaufmann & Kaufmann 2019, Larsen et al., 2017) understreker at personlighetstrekk ikke beskriver atferd i seg

---

<sup>1</sup> Det er en del variasjon i språkbruken knyttet til Big 5-systemet og jeg vil senere anvende Engvik & Clausens (2011) forenklede BIF-20 system, hvor de fem trekkene kalles «Ekstraversjon», «Vennlighet», «Kontroll», «Emosjonell stabilitet» (skalaen snus) og «Fantasi». For å sikre at det i denne studien hele tiden er klart hvilke trekk det snakkes om, vil jeg herfra gjennomgående plassere Engvik & Clausens (2011) terminologi i parentes når jeg referer til andre kilder.

<sup>2</sup> I Big 5 er det trekket «åpenhet» (Fantasi) som antas å tappe en persons intellektuell potensial, men undersøkelser viser at en person med høy intelligens kan score så vel lavt, middels som høyt på «åpenhet» (Fantasi), påpeker Kaufmann & Kaufmann (2019, s. 156).



selv, men kan ses på som en preferanse eller et naturlig anlegg for visse måter å reagere eller handle på. Et spørsmål blir da hvor mye slike trekk egentlig sier om et individs personlighet i praksis. Forskere som Mischel (2014, s. 178-181) understreker at det først og fremst er egenskaper ved den foreliggende handlingssituasjon og de ytre miljøbetingelsene, som er avgjørende for hva en person gjør i en bestemt situasjon. Kaufmann & Kaufmann (2019, s. 165) bemerker imidlertid at et stort omfang av sosialpsykologiske undersøkelser viser at personfaktorer gir like god forutsigelseskraft som situasjonen. I lys av det samler de fleste forskere seg i dag om interaksjonsperspektivet (Kaufmann & Kaufmann, 2019, s. 165), dvs. at personlighetstrekk i samspill med egenskapene og kreftene i situasjonen bestemmer hva et individ vil foreta seg i en gitt situasjon.

#### **4.2 Personlighetstrekk og karriere**

Forskning viser at det er sammenheng mellom personlighetstrekk og karrierevalg. Det er således, generelt sett, ikke helt tilfeldig hvilke typer mennesker som blir toppolitikere, toppbyråkrater, eller inntar andre posisjoner. Buss (1987) har påpekt at personer velger hvilke sosiale situasjoner de ønsker å inngå i, blant annet basert på personlighet. Buss understreker at «personality characteristics appear to play a pivotal role in the social mechanisms of selection» (s. 1216), og viser blant annet til Emmons & Diener (1986).

Kaufmann & Kaufmann (2019, s. 173-174) viser i sin oversiktsbok om organisasjonspsykologi og ledelse til en rekke sammenhenger mellom personlighetstrekk, karriereutvikling og yrkesprestasjoner, blant annet til John Hollands yrkesinteressemodell, som har støtte i omfattende forskning.

Holland (1973, s. 11-26) legger til grunn at vi kan skille mellom yrker ut fra psykologisk relevante dimensjoner og beskriver seks grunnleggende karriererelaterte personlighetstyper: *realistisk* (for eksempel håndverker), *utforskende* (for eksempel forsker), *kunstnerisk* (for eksempel kreative yrker), *sosial* (for eksempel pedagogiske yrker), *foretaksom* (for eksempel selger, journalist, sjef) og *konvensjonell* (for eksempel revisor, sekretær). Modellen legger til grunn at ingen utelukkende er én enkelt type, men at folk flest har en dominerende karrierelatert personlighetstype med innslag av noen få andre. Holland plasserer typene i en sekskantet modell (1973, s. 23), hvor hver type er nabo til de to typene de er mest beslektet med. I Hollands modell peker typen

*foretaksom* seg ut som den som er tydeligst relatert til lederskap. I Hollands sekskant er *foretaksom* flankert av typene *sosial* og *konvensjonell*.

En del forskere har pekt på at personlighetstrekk i nyere tid antagelig har fått stadig større betydning for hvem som blir og lykkes som politikere, som følge av at medier bringer politikere stadig «nærmere» velgere.

Caprara et al. (2003) har påpekt følgende:

Modern politics has refocused the role of personal attributes as an anchor around which political information is organized. As prolonged and expensive political campaigns have become crucial in crafting the images of candidates that are most desirable to voters, television has become the hot medium for their message. And the message that television conveys is as much about the nature of the political person invited into people's homes as it is about the substance of his or her political views. [- ] This pervasive, persuasive medium bridges the realms of personal candidate characteristics and advocacy of particular political content (s. 850).

Mediatrykket i samfunnet er i dag enda større og mer bredspektret enn i 2003, med løpende oppdateringer på nettaviser, og fremveksten av sosiale medier har antagelig bidratt til å gjøre politisk kommunikasjon personorientert og personlig på nye måter (ref. Aichholzer & Williams, 2020, s. 8). Nyere studier har vist at det er sammenheng mellom skår på personlighets-trekk og i hvilken grad politikerne får mediadekning, ref. Amsalem et al. (2020) sin undersøkelse av 339 politikere i Belgia, Canada og Israel. I den grad man kan anta at høy grad av mediadekning styrker en politikers sjanser til å bli valgt, indikerer dette at bestemte personlighetstrekk er viktige for å lykkes for å lykkes som politiker.

Aichholzer & Willmann (2020) bemerker, på sin side, at forskningen ikke er entydig når det gjelder hypotesen om at politikk i vår tid i økende grad har blitt «personalisert», i den forstand at en politikers personlighet nå er viktigere enn før for om et parti gjør det bra. Aichholzer & Willmann (2020, s. 1 og 8) understreker imidlertid, i tråd med Caprara et al. (2017), at politikeres personlighet kan fremstå som peilemerker for velgere; ideologi er grunnlaget for et partiprogram, mens

---

personlighet er grunnlaget for en valgt politikers handlingsmønster og gir således et grunnlag for hva en velger kan forvente seg at politikeren vil gjøre.

Forskning tyder altså på at personlighetstrekk er en viktig faktor for politikere, noe som er i tråd med forskning på ledere og personlighetstrekk.

### **4.3 Ledere og betydningen av personlighet**

Toppolitikere og toppbyråkrater er to typer ledere, og det er således relevant å se på hva forskningen sier om ledelse/ledere og personlighet.

Det er mange ulike syn på hva ledelse er og hvordan det best kan defineres. Forsyth (2019) gir en deskriptiv definisjon: «Leadership: Guidance of others in the pursuit of individual and collective goals, often by directing, coordinating, motivating, supporting, and unifying their efforts; also, the ability to lead others (s. 265).» Haslam et al. (2011) understreker at ledelse «is not simply about getting people to do things. It is about getting them to *want* to do things. [- It] is about shaping beliefs, desires, and priorities (s. xix).»

Martinsen & Glasø (2014, s. 28) bemerker at mange etter hvert har sluttet seg til en multifaktoriell tilnærming til ledelse, hvor man anerkjenner at både personlighetsmessige, situasjonelle (kontekstuelle), og læringsmessige faktorer spiller en rolle. Samfunn, økonomi og organisasjoner er i stadig utvikling og så vel lederrollen som forståelsen av den vil således variere i tråd med sin tid og den gjeldende kulturelle kontekst (Kaufmann & Kaufmann 2019, s. 456).

Den eldste teorien om ledelse kalles gjerne «teorien om den store mann» (Forsyth 2019, s. 270, Haslam et al., 2011, s. 1-7), hvor god ledelse ble betraktet som avhengig av bestemte personlige egenskaper hos en (mannlig) leder. Typisk; høyt energinivå, toleranse for stress, personlig integritet, emosjonell stabilitet og selvtillit (Kaufmann & Kaufmann (2019, s. 456), og karisma (Haslam et al., 2011. En mann med slike egenskaper kunne lede hva som helst, antok man.

Leo Tolstoy (1887) mente på sin side at det var tidsånden, altså konteksten, som var avgjørende for om en person fikk gjennomslag, og ikke kvaliteter ved personen selv (gjengitt i Forsyth 2019, s. 270).<sup>3</sup> I samspillsteori (ref. Forsyth, 2019, s. 287-289, Kaufmann & Kaufmann, 2019, s. 460) er det et

---

<sup>3</sup> Et lignende perspektiv finner man allerede hos renessansenetneren Niccolo Machiavelli (2021, s. 128-130), når han bemerker at et menneske først kan lykkes når menneskets natur og tidens beskaffenhet faller sammen. Machiavelli bemerker også at et menneske kun i begrenset grad kan endre på sin natur, og at selv store menn slik sett er dømt til å mislykkes om tidene endres.

hovedpoeng at situasjonen lederskapet utøves i, er en fullverdig tilleggsdimensjon til lederens stil. Implikasjonene av dette, er at en leder ikke kun har nytte av personlighetstrekk som bidrar til god oppgaveløsning, men også av trekk som bidrar til at hen evner å håndtere de situasjoner ledelse finner sted i. I en stor gjennomgang av psykologisk litteratur om ledelse fra et evolusjonært perspektiv, peker van Vugt (2006, s. 367) for øvrig på en rekke trekk som har positiv sammenheng med ledelse og som kan knyttes til ulike behov i en gruppe.

Flere lederteorier fremhever betydningen av særlige personlige kvaliteter hos en leder, som en del av transformasjonsledelse. **Autentisk lederskap** har blitt et populært begrep de siste tiårene, som forbindes med positive effekter (Luthans & Avolio 2003, Kvålshaugen 2007). En autentisk leder fremstår ofte som selvbevisst, full av håp og optimisme, og er fleksibel, utholdende og med høy moral (Kvålshaugen 2007). **Karismatisk ledelse** er et begrep som går hundre år tilbake, med utgangspunkt hos sosiologen Max Weber. Karismatisk ledelse utmerker seg ved sin sterke påvirkningsevne og sine helt spesielle inspirerende kvaliteter. Kvålshaugen (2007) oppsummerer: «Trekk som vi ofte ser hos karismatiske ledere, er selvsikkerhet, evne til å overbevise, det å være avbalansert, god til å snakke med folk og det å ha sans for å sette ting på spissen.» Forskning viser at karismatisk ledelse kan ha sterke effekter, både positivt og negativt (Kaufmann & Kaufmann, 2019, s. 463-466, Avolio, 2011, s. 42). Begrepet karismatisk ledelse har ofte vært knyttet til politikere, inkludert diktatorer.

Ledelsesforskningen viser at personlighetstrekk på en rekke ulike måter er relevante og kommer i spill for ledere. Psykolog og ledelsesforsker Robert Hogan (2007, s. viii-ix og 50-51) understreker at personlighet er en virkelig størrelse som er *avgjørende* for en persons karriere og for en organisasjons skjebne, og videre at personlighet er bestemmende for hvordan en person kommer til å lede. Martinsen & Glasø (2014, 26) påpeker, noe mer avdempet, at god ledelse dreier seg om gunstig påvirkning av medarbeidere slik at de responderer adekvat ut fra måloppnåelse. Påvirkningen skjer gjennom leders væremåte og kommunikasjon, noe som tilsier at personlighet spiller en rolle siden atferd delvis er basert på personlighet.

I skjæringspunktet mellom ledelse og personlighet, har forskere vært mest opptatt av hvilke personlighetstrekk som kjennetegner gode ledere (Martinsen & Glasø, 2014, s. 28). Forskning viser at ledere som regel er over gjennomsnitt

intelligente, med stor kunnskap (både generelt og på sitt felt) samt høye verbale og skriftlige ferdigheter (Forsyth, 2019, s. 274). Forsyth (2019, s. 272) har gitt en oppsummering av trekk/karakteristika som forskning har dokumentert kan knyttes til hvem som har større sjanse for å bli leder: Å være førstefødt, å være mann, besluttsomhet (*assertiveness*), karakterstyrke, dominans, selvtillit, autensitet, narsissisme, selvtillit, selvovervåking, sosial motivasjon, og høy skår på Big 5.

Studier viser en klar sammenheng mellom Big 5 og ledelse (Forsyth, 2019, s. 273). En omfattende metastudie (Judge et al., 2002) viste en overordnet sammenheng (*multiple correlation*) mellom høy score på Big 5 og lederskap, og også sammenheng mellom enkelttrekk og ulike aspekter ved ledelse. Jo høyere man skårer på Big 5-trekkene ekstroversjon (Ekstraversjon), åpenhet for erfaringer (Fantasi), *agreeableness* (Vennlighet), *conscientiousness* (Kontroll), og jo lavere man skårer på nevrotisme (dvs. jo høyere man skårer på Emosjonell stabilitet), desto høyere sjanse er det for at man blir leder i en gruppe. Også for effektivitet i rollen som leder er sammenhengene tydelige.

Forsyth (2019, s. 274) bemerker for øvrig at Big 5 i hovedsak beskriver trekk som samfunnet verdsetter, men at det også finnes negative trekk knyttet til ledelse. Forskning viser at trekk som machiavellianisme (evne til manipulerende atferd), narsissisme (selvopptatthet, som viser seg i høy selvtillit) og psykopati (viser seg som hensynsløshet) har positiv korrelasjon med hvem som blir leder.

#### ***4.4 Politiske eliter og personlighetstrekk***

Det har etter hvert kommet en del studier som ser spesifikt på politiske eliter og personlighetstrekk. Med «**politiske eliter**» mener vi her ikke bare politikere, men også toppbyråkrater, som er de som sørger for at politikk blir implementert – og ofte påvirker hvordan den blir implementert (Florczack et al., 2020, s. 2).

De fleste studier innenfor feltet politikk og personlighetstrekk handler om velgere og hvilke politiske preferanser ulike typer velgere har, hvor personlighetstrekk kobles mot politisk orientering på en høyre-venstre akse (f.eks. van Hiel et al., 2000). Flere studier ser også på om det er forskjell på personlighetstrekk hos politikere fra henholdsvis sentrum-venstre- og sentrum-høyre-siden i politikken, og identifiserer slike forskjeller (på ulike måter) - se for

---

eksempel Caprara et al. (2010), Dietrich et al. (2012) og Nørgaard & Klemmesen (2018).<sup>4</sup>

Vi vil i det følgende fokusere på studier som avdekker hvilke personlighetstrekk (Big 5) som synes karakteriske for politiske eliter. For å sikre konsistens og sammenlignbarhet, ser vi kun på studier som har brukt Big 5-metodologi (det finnes en del eldre studier med andre kartleggingsmetoder).

Studiene jeg har klart å identifisere er gjennomgående basert på selvrappotering fra politikere som har fylt ut et Big 5-skjema, er utført i Europa (Danmark, Italia, Tyskland) eller USA, og ofte med relativt små utvalg (kun Best (2011) og Florczak et al. (2020) har et utvalg på over 1 000 respondenter). Jeg har kun funnet én studie (Florczak et al., 2020) som sammenligner toppolitikere med toppbyråkrater. Generelt er det et behov for mer forskning på området, både kvalitative og kvantitative, fra flere deler av verden, med større utvalg, og med ulike grupper politiske eliter, for å kunne vurdere karakteristika ved politiske eliter og deres betydning med større sikkerhet.

#### *Politikere og personlighetstrekk*

Caprara & Veccione (2017, s. 247) oppsummerer mange års forskning i en autoritativ bok utgitt av Oxford University Press, med å bemerke at i **Italia** skårer politikere høyere enn velgere på flere dimensjoner i Big 5, og først og fremst når det gjelder de tre trekkene ekstroversjon/energi (Ekstraversjon), *agreeableness* (Vennlighet) og *openness* (Fantasi). De bemerker at dette minner om funn fra Tyskland, men at det også er forskjeller som gjør at man bør være forsiktig med å generalisere på tvers av land.

Spørsmålet om mulige **kjønnsforskjeller** belyses i en mindre studie av kvinnelige italienske politikere, hvor Caprara et al. (2010, s. 749) fant at de kvinnelige politikerne også skåret klart høyere/bedre enn befolkningen generelt på trekket Emosjonell stabilitet (og således på fire ut av fem trekk i Big 5). Studien sammenlignet selvrappoterte personlighetstrekk mellom 106 kvinnelige

---

<sup>4</sup> Caprara & Veccione (2017, s. 247) oppsummerer forskningen med at politikere og velgere med samme ideologiske orientering tenderer til å ligne på hverandre når det gjelder personlighetstrekk og verdier, og å atskille seg fra sine motstandere på samme vis. Aichholzer & Willmann (2020, s. 8) sitt studie av tyske og østerrikske velgere, viste at velgeres «ideelle politiske kandidat» er en kandidat med trekk som minner om dem selv, men med større grad av lederegenskaper generelt.

---

politikere og befolkningen generelt. På trekket *conscientiousness* (Kontroll) skåret de kvinnelige politikere omtrent likt med befolkningen generelt.

Best (2011, s. 945-947) sitt relativt omfattende studie fra **Tyskland** fant at politikere skåret høyere enn befolkningen generelt på Ekstraversjon, *openness* (Fantasi) og Emosjonell stabilitet, men lavere på *agreeableness* (Vennlighet) og *conscientiousness* (Kontroll). Best bemerker at de konsistente forskjellene mellom personlighetstrekk hos politikere og befolkningen generelt, indikerer at det er en tung selektering knyttet til personlighetstrekk i mekanismene som fører til politikerrekruttering.

To **amerikanske studier** spriker med hensyn til hvilke personlighetstrekk som peker seg ut, særlig når det gjelder Fantasi. Dietrich et al. (2012) fikk 90 amerikanske delstatspolitikere til å vurdere egne personlighetstrekk, og politikere skåret seg selv generelt høyt, og særlig høyt på trekket *openness* (Fantasi) og Emosjonell stabilitet, og høyt på *agreeable* (Vennlighet). Dietrich (2012, s. 202) bemerker at det er sannsynlig at politikere har tendert til å aksentuere kvaliteter de mener er særlig positive. Hananias (2017, s. 165-166) studie hadde et større utvalg og viste at politikere skåret klart høyere på Ekstraversjon og Emosjonell stabilitet, litt høyere på *agreeableness* (Vennlighet) og *conscientiousness* (Kontroll), og litt lavere på *openness* (Fantasi). Studien sammenlignet selvrapporterte personlighetstrekk fra 278 amerikanske delstatspolitikere med selvrapporterte trekk fra befolkningen generelt.

I senere år har flere grundige danske studier kommet med verdifulle bidrag til forskningen på området og disse er antagelig særlig relevante for en norsk kontekst, som følge av den kulturelle likheten mellom Danmark og Norge.

Nørsgaard & Klemmesen (2018, s. 272-273) fant at folkevalgte i parlamentet i **Danmark** skåret høyere enn befolkningen på fire ut av fem trekk i Big 5; Ekstraversjon, Kontroll, Emosjonell stabilitet og Fantasi. Nørsgaard & Klemmesen fikk i studien et representativt utvalg på 82 (46%) av medlemmene i det danske parlamentet til å fylle ut Big 5-skjema og sammenlignet resultatene med et utvalg av befolkningen generelt. Nørsgaard & Klemmesen fant videre at når de sammenligner politikergruppen med den delen av befolkningsutvalget som har høyere utdanning, så skåret politikere kun høyere på trekkene Ekstraversjon og Emosjonell stabilitet.

I en studie av Schumacher & Zettler (2019) var det et annet trekk som skilte seg ut hos de danske politikerne; *Honesty-Humility*. På alle de fem Big 5-trekkene skåret politikerne høyere enn befolkningen generelt, men det var med hensyn til *Honesty-Humility* at politikerne i særlig grad skilte seg ut. Schumacher & Zettler (2019) brukte HEXACO-modellen, som i all hovedsak overlapper med Big 5, men i tillegg inkluderer dimensjonen *Honesty-Humility*. *Honesty-Humility* er karakterisert ved bl.a. oppriktighet, *fairness*, *greed-avoidance* og beskjedenhet. Schumacher & Zettler (2019) undersøkte selvrapporterte personlighetstrekk blant alle kandidater til det danske parlamentsvalget i 2015 ved hjelp av HEXACO-modellen, fikk 239 svar (33% av total) og sammenlignet funn med et utvalg av befolkningen generelt.

Aichholtz & Willmann (2020, s. 2) sin oppsummering av tidligere studier med hensyn til politikere og personlighetstrekk er dekkende; det er bred konsensus om at valgte politikere skårer høyere enn befolkningen generelt på Ekstraversjon og Emosjonell stabilitet, mens det er noe lavere grad av enighet når det gjelder de andre trekkene. De fleste studier viser dog til høyere skår hos politikere også på *openness* (Fantasi), *agreeableness* (Vennlighet) og *conscientiousness* (Kontroll), sammenlignet med befolkningen generelt (unntakene er Best (2011) og Hanania (2017)).

#### *Politikere, byråkrater og personlighetstrekk*

Det er få studier som sammenligner personlighetstrekk (Big 5) hos politikere og byråkrater. Florczak et al. (2020) fant kun ett tidligere studie som brukte et validert skjema for å sammenligne personlighetstrekk mellom politikere og byråkrater. Studien, med 161 politikere og 169 byråkrater, fant at politikerne skåret litt høyere på Ekstraversjon (Ashton et al., 2017, gjengitt i Florczak et al., 2020).

Florczak et al. (2020) sin studie av politiske eliter i Danmark er særlig interessant for oss, siden den er grundig og ser på forskjeller mellom toppolitikere og toppbyråkrater. Florczak et al. (2020) bemerker innledningsvis at de aller fleste studier av politiske eliter og personlighetstrekk kun ser på folkevalgte politikere, mens den politiske og styrende klasse inkluderer flere grupper, blant annet byråkratene som setter politikken ut i live.



Florczak et al. (2020, s. 2) bemerker at byråkratene spiller en annen og viktig rolle i den politiske klasse enn politikere; det er byråkratene som implementerer politikk og ofte har de betydelig innflytelse på hvordan dette gjøres i praksis. I mange tilfeller har byråkrater delegert myndighet til å bestemme hvordan politikk skal forvaltes. Ikke bare er det byråkratene som følger opp implementering i hverdagen, og således er tettere på enn politikerne, byråkratene har ofte mer spesialisert kunnskap om temaet, noe som gir dem makt til å påvirke implementering. Spørsmålet om det er forskjell på personlighetstrekk mellom politikere og byråkrater får dermed betydning av flere grunner.

Florczak et al. (2020, s. 2) peker på at forskning viser at politikere tenderer til å skåre høyt på trekk som Ekstraversjon og Fantasi, mens den stereotype beskrivelsen av en byråkrat er en type som er opptatt av å følge regler, er detaljorientert og som ligger lavt på Fantasi. En slik forskjell mellom gruppene vil kunne medføre at politikk blir gjennomført på en mer konservativ måte enn det som er tiltenkt av de folkevalgte politikerne og velgerne. Florczak et al. (2020) peker også på at en bedre forståelse av personlighetsprofilen til typiske politikere og byråkrater gir oss en forståelse av hvem som har tilgang til politisk makt. Forskning viser at folk tenderer til å anse sin egen personlighetsprofil som ønskelig. Når det gjelder byråkrater kan man anta at det er en tendens til at typiske byråkrater tenderer til å ansette byråkrater som ligner dem selv, og at en byråkratisk personlighet således blir selv-replikerende, så fremt man ikke er bevisst om dette. En slik tendens kan bidra til systematisk å ekskludere andre typer personligheter fra byråkratiske maktposisjoner.<sup>5</sup>

Florczak et al. (2020, s. 4-6) sin studie viste at både politikere og toppbyråkrater generelt skåret høyt på alle fem Big 5-trekk og at det var liten forskjell mellom politikere og byråkrater. De små forskjellene som gjorde seg gjeldende gikk i motsatt retning av hva forskerne forventet: Byråkratene skåret, på en skala fra 1 til 5, litt lavere enn politikerne på *Negative Emotionality* (1.82 vs.

---

<sup>5</sup> Florczak et al. (2020, s. 2) bemerker også at byråkraters personlighetsprofil kan innvirke på hvordan byråkratiske løsninger utformes. Hvis byråkrater er svært grundige og regel- og detaljorienterte, vil de kunne forventes å utarbeide ordninger som legger til grunn et slikt perspektiv, og som ikke nødvendigvis oppleves som lette og naturlige å forstå og forholde seg til av et gjennomsnitt i befolkningen. I den grad byråkraters personlighetsprofil atskiller seg fra befolkningens generelt, vil det kunne innvirke på i hvilken grad det politiske systemet klarer å lage løsninger som møter befolkningens behov - og særlig behov i den delen av befolkningen med personlighetsprofiler som atskiller seg fra den man finner hos byråkrater.

2.0) (dvs. høyere på Emosjonell stabilitet), mens politikerne skåret litt høyere på Vennlighet (4.28. vs. 4.14). For de andre trekkene var forskjellen mellom gruppene på mindre enn 0.1, med politikerne bittelitt høyere på Kontroll (0.08 differanse) og byråkratene bittelitt høyere på Ekstraversjon (0.03 differanse) og Fantasi (0.02 differanse). Florczak et al. benyttet seg av selvrapporterte data basert på Big 5, for 1 301 politikere og nesten 700 ledende byråkrater på kommunenivå.

Florczak et al. (2020) bemerker avslutningsvis at studien indikerer at det er liten forskjell i personlighetstrekk mellom politikere og toppbyråkrater i Danmark og at de sammen utgjør en gruppe som kan kalles politiske eliter og hvor medlemmene tenderer til å ha en forholdsvis lik personlighetsprofil.

## **5. Metode: Forskningsdesign og vurderinger**

### ***5.1. Hypotetisk-deduktiv metode og kvalitativ analyse***

Denne studien benytter **hypotetisk-deduktiv metode**, hvor det fremsettes hypoteser som søkes bekreftet og avkreftet (eventuelt nyansert) ved hjelp av datainnsamling og analyse.

#### *Hypoteser og begrunnelse*

Studien vil teste ut følgende **hovedhypotese**: Toppolitikere og toppbyråkrater skårer ulikt på personlighetstrekk.

Hovedhypotesen har to underhypoteser.

- **Underhypotese 1**: Toppolitikere skårer særlig høyt på Ekstraversjon og Emosjonell stabilitet, sammenlignet med toppbyråkrater.
- **Underhypotese 2**: Toppbyråkrater skårer særlig høyt på Kontroll, sammenlignet med topppolitikere.

Jeg har valgt disse hypotesene av følgende grunner:

Spørsmålet om det er forskjell i personlighetstrekk mellom gruppene topppolitikere og toppbyråkrater er interessant, siden det kan ha innvirkning på hvem som får adgang til politisk makt og hvordan politisk makt utøves.

Det er lite forskning som har sett på om det er forskjeller knyttet til personlighetstrekk hos topppolitikere og toppbyråkrater, og hvordan det gjør seg

gjeldende. Studien vil bidra til mer forskning og data på temaet. Studien vil videre bidra til at resultater fra internasjonal forskning testes i en norsk kontekst.

Forskning på politikere og personlighetstrekk peker på at politikere særlig skårer høyt på trekkene Ekstraversjon og Emosjonell stabilitet. Denne studien vil teste om det samme gjør seg gjeldende i en norsk kontekst.

Det er lite forskning på toppbyråkrater og personlighetstrekk, men det er naturlig å anta at toppbyråkrater særlig skårer høyt på trekket Kontroll, siden de tradisjonelt oppfattes som regelorienterte og konservative og rollen krever en høy grad av orden. Det er interessant å teste dette i en norsk kontekst.

Studier av personlighetstrekk knyttet til politiske eliter er i hovedsak kvantitative. Dette studiet er kvalitativt og kan utfylle tidligere forskning på temaet, ved å gå dypere inn i hvordan personlighetstrekk og deres betydning vurderes og oppleves av politiske eliter selv.

Hvis denne studien indikerer tydelige sammenhenger, kan dette gi grunnlag for kritisk refleksjon knyttet til hvem som blir toppledere i politikk og administrasjon, noe som blant annet kan bidra til utvikling av bedre utvelgelses- eller ansettelsesprosesser. Det kan også gi grunnlag for kritisk refleksjon over hvordan samspillet mellom toppolitikere og toppbyråkrater fungerer.

Hvis studien indikerer tydelige sammenhenger, kan dette gi et utgangspunkt for videre testing gjennom større studier. Hvis studien ikke indikerer tydelige sammenhenger, bidrar det til å falsifisere hypotesene, noe som også er et bidrag til forskningen på temaet.

### *Kvalitativ analyse*

Hypotesene vil bli testet ved hjelp av en **kvalitativ analyse**, hvor datamateriale vil bli hentet fra 10 semistrukturerte intervjuer, med henholdsvis 5 toppolitikere og 5 toppbyråkrater. Studien har en kvalitativ tilnærming med fokus på deltagerens forståelse og ikke på språk (diskursanalyse), ref. Langdrigdes inndeling i to hovedgrupper av kvalitative tilnærminger (2006, s. 254).

De seminstrukturerte intervjuene benytter en tabell over Big 5 med en forenklet oversikt over Big 5-trekkene med underliggende fasetter. I intervjuene blir informantene bedt om å skåre seg selv og sin gruppe høyt, middels eller lavt på trekk og fasetter.

## **5.2 Forståelsessituasjon og hermeneutikk**

Siden dette er en kvalitativ studie basert på intervjuer med et begrenset utvalg, er det relevant innledningsvis å vurdere hvordan subjektive forhold spiller inn, i tråd med eksistensiell hermeneutisk tradisjon.

Hermeneutikk er en filosofisk teori om forståelse, hvor filosofene Martin Heidegger og Hans-Georg Gadamer står sentralt i eksistensiell hermeneutikk (Alvesson & Sköldbberg, 2017, s. 175-177). Et hovedpoeng hos Heidegger, er at et menneskes utgangspunkt er en «væren-i-verden» som utgjør en forståelsessituasjon. For å kunne nærme seg sannheten, må et menneske derfor utlegge og korrigere sin forståelsessituasjon. Gadamer understreket at den hermeneutiske metoden er den eneste adekvate vitenskapelige metode i humanistiske disipliner, hvor empiriske og naturvitenskapelige metoder er uegnet. Gadamer påpekte at vår individuelle, nasjonale og kulturelle arv og bakgrunn er bestemmende for vår «horisont», det vil si vår intellektuelle synsrand. Denne personlige «horisonten» endres hele tiden gjennom vår interaksjon med hverandre i situasjoner, noe som fører til ny forståelse eller «horisontsammensmelting». Begrepet «**den hermeneutiske sirkel**» betegner at for å forstå noe som har mening, må vi alltid i fortolkningen i enkeltheter gå ut fra en viss «forhåndsforståelse» av den helhet som enkelthetene hører hjemme i. Den forståelsen vi dermed oppnår av delene, virker så tilbake på forståelsen av helheten, og så videre.

Min **forståelsessituasjon** er blant annet preget av at jeg er en mann i femtiårene med høyere utdanning og etnisk norsk samt dansk bakgrunn. Dette gjør meg i utgangspunktet ganske lik informantene. I denne sammenheng er min forståelsessituasjon videre i særlig grad preget av at jeg selv er del av den «politiske eliten» som jeg intervjuer. Dette innebærer at jeg lett identifiserer meg med informantene og har en positiv og forstående innfallsvinkel. Dette er en fordel idet det gir meg gode forutsetninger for å kunne forstå deres verden. Det kan imidlertid være en ulempe, om det forhindrer meg i å ha en kritisk distanse til informantenes fremstillinger.

Jeg benytter forskningsprosessen til å korrigere min forforståelse og går i prosessen kontinuerlig gjennom hermeneutiske sirkler. Jeg startet med en ide om at det kunne være spennende å se på sammenhenger mellom personlighetstrekk og politiske eliter, basert på at jeg tidligere hadde lest en del om personlighetstrekk

og ledelse. Jeg utarbeidet noen foreløpige hypoteser og leste meg deretter opp på forskning spesifikt knyttet til personlighetstrekk og politiske eliter. Jeg fikk dermed en ny helhetsforståelse, som førte til at jeg reviderte og justerte mine hypoteser. Gjennom intervjuer og analyse vil jeg igjen få en ny helhetsforståelse, som vil grunnlag for å bedømme hypotesenes gyldighet og veien videre, for at forskere og interesserte skal kunne komme nærmere en form for sannhet når det gjelder sammenhenger mellom personlighetstrekk og politiske ledere.

### ***5.3 Beskrankninger, problemstilling og hypoteseutvikling***

Utgangspunktet var at jeg trengte et interessant tema med en konkret problemstilling, som jeg ville være i stand til å innsamle nye relevante data om og analysere i løpet av en seks måneders periode, ved siden av normal jobb. Det ble raskt klart for meg at det kom til å bli viktig å holde det forholdsvis enkelt og spisset, og at det ville øke sjansene for å gjennomføre en studie som kunne ha en viss verdi for forskningen. Jeg reflekterte over hvilke fortrinn jeg hadde, for å kunne komme opp med en interessant studie innenfor gjeldende beskrankninger.

Jeg orienterte meg relativt raskt mot en ide om at det kunne være spennende å se på sammenhenger mellom personlighetstrekk og politiske eliter, basert på at jeg tidligere hadde lest en del om personlighetstrekk og ledelse. Jeg hadde fordel av å være i en situasjon hvor jeg har tilgang til politiske eliter, og jeg kunne dermed skaffe data til en slik studie. Videre fant jeg ut at det finnes relativt få studier av politiske eliter og personlighetstrekk, blant annet fordi det ofte er vanskelig å få adgang til slike miljøer og å få dem til å delta i denne typen studier. Jeg hadde således funnet et interessant tema, hvor jeg regnet med å kunne skaffe nye data, og hvor jeg kunne bidra, i liten skala, til forskning på feltet.

Jeg utarbeidet en foreløpig problemstilling med hypoteser og leste meg deretter opp på forskning spesifikt knyttet til personlighetstrekk og politiske eliter. Jeg fikk dermed en ny helhetsforståelse, som førte til at jeg reviderte og justerte mine første hypoteser. Dette førte til at jeg spisset problemstillingen ytterligere og knyttet den til tidligere forskning, slik at min studie skulle kunne bidra til en større vitenskapelig drøfting av spesifikke hypoteser på feltet og kaste lys over mulige forskjeller mellom ulike politiske eliter (hhv. toppolitikere og toppbyråkrater).

#### **5.4 Datainnsamling**

Det neste spørsmålet var hvordan jeg skulle innsamle data. Dette spørsmålet viste seg å bli helt avgjørende for hvilken forskningsdesign jeg la til grunn.

##### *Kvantitativ versus kvalitativ studie*

En fordel med studier av personlighetstrekk (Big 5), er at det finnes validerte testskjemaer på internett. Jeg planla først å gjennomføre en kvantitativ undersøkelse og bruke et on-line verktøy utviklet av Massachusetts Institute of Technology (<https://bigfive-test.com/no>), hvor interesserte kan svare på 120 spørsmål og deretter få tilgang til en Big 5-profil samt en personlig kode. Dette ville kreve 10 minutters innsats fra hver deltaker, som deretter ville kunne gi meg sin kode, slik at jeg kunne gå gjennom profilene deres. Jeg fikk imidlertid en utfordring med dataomfang. Kvantitative studier bør ha et stort antall informanter, mens min kapasitet innenfor prosjektet avgrenset seg til å kunne analysere svar fra et begrenset antall. Det var videre mange praktiske utfordringer knyttet til å bruke eller lage et web-basert spørreskjema. Jeg endret derfor strategi.

Jeg landet på å gjennomføre en kvalitativ studie med **semistrukturerte intervjuer** av 10 informanter som skulle representere målgruppen politiske eliter. Dette ville, grovt sett, innebære utarbeidelse av en intervjuguide, gjennomføring av 10 semistrukturerte intervjuer på ca. 1 time, og renskriving av intervjuer og analyse, noe jeg anså som gjennomførbart. Semistrukturerte intervjuer ville både gi meg mulighet til systematisk og konsistent å komme gjennom et bestemt antall spørsmål i hvert intervju, samtidig som det ville gi rom for at respondenten kunne komme med utfyllende kvalitativ input på områder hvor det følte naturlig.

En **kvalitativ studie** hadde fordeler og ulemper versus en kvantitativ studie. En kvantitativ studie hvor et stort antall representanter for politiske eliter i Norge tok en Big 5-test, ville ha gitt meg forholdsvis objektive data om personlighetstrekk i denne gruppen. I en kvalitativ studie basert på et intervjuer, ville jeg på den annen side få adgang til et begrenset antall representanters subjektive vurderinger av egne og gruppens personlighetstrekk.

En ulempe med en kvalitativ studie basert på intervju, er at dataene fremstår som mindre objektive, idet informanter kan svare det de mener eller tror, basert på ulike beveggrunner, uten at svarenes korrekthet kan kontrolleres. Som Grennes (2013, s. 168) påpeker, er en mulig **feilkilde** i dataproduksjon, at

respondenten tilpasser seg dominerende normer eller verdier når svar avgis i en intervjusituasjon. I en Big 5-test er en slik potensiell feilkilde mindre, ved at personlighetstrekk forsøkes innsirklet gjennom mange ulike spørsmål, på en måte som ikke er åpenbar for den som svarer. En annen ulempe med en kvalitativ studie, er at den typisk har en mindre gruppe informanter enn en kvantitativ studie, noe som øker sjansene for at informantene ikke kan er representative for gruppen som helhet (**utvalgsfeil**).

Fordeler ved en kvalitativ studie er på sin side at den produserer «dypere» data enn det et utfylt spørreskjema gjør, ved at intervjuobjektet mobiliserer egne ressurser og erfaringer for å bidra til å belyse problemstillingene. Dette øker på den ene siden sjansen for at svar er farget av «personlige agendaer», noe som i vitenskapelig forstand kan anses negativt. På den annen side gir det mulighet for å avdekke nettopp hvordan informantene tenker og forstår personlighetstrekk, noe som i seg selv bidrar til interessant kunnskap. Man kan både se det som en styrke og en svakhet at en kvalitativ studie avdekker hva informantene selv tenker og tror om temaet, alt etter hvilket perspektiv man legger til grunn.

Det er viktig å være åpen om hvilken type data en studie baserer seg på og hva de med rimelighet kan sies å vise. Denne studien avdekker og analyserer hva 10 informanter forteller om egne og sin gruppes personlighetstrekk på ett bestemt tidspunkt, og på hvilke måter de opplever dette er relevant i jobbsammenheng.

#### *Troverdige data*

Ville jeg kunne anta at informanter ville svare sannferdig etter beste evne, eller var det risiko for at forhold ved situasjonen kunne bidra til systematiske skjevheter i svarene?

Hvis studien hadde vært knyttet til en situasjon hvor informanter hadde hatt noe å vinne eller tape på hvilke svar som gis, kunne man anta at svar ville bli mindre sannferdige. Dette kunne for eksempel være tilfelle om studien og dataene var del av en organisasjonsundersøkelse, som skulle utgjøre et grunnlag for beslutninger om endringer i organisasjonsstruktur og samarbeidsformer. Denne studien skal imidlertid ikke brukes til noe slikt og data vil kun være tilgjengelig for forskeren (meg), noe informanter blir opplyst om. Informanter skulle således ikke ha noen interesse av å «pynte på» sine svar av strategiske grunner. Dette skulle bidra til at dataene innsamlet generelt bør kunne anses som troverdige.

Psykologiske faktorer som forfengelighet, skamfølelser, lav selvinnsikt og lignende vil naturligvis fortsatt kunne farge svar som avgis. På den annen side kan man forvente at verdier som ansvarlighet, ryddighet, sannhetssøken og lignende bidrar til at informantene holder inklinasjoner til å pynte på svar i sjakk.

Alt i alt er det, etter min vurdering, liten grunn til å anta at intervjudata innsamlet i denne studien skulle være beheftet med store feilkilder og usikkerhet, ut over risiko for utvalgsfeil og det almene faktum at tematikken er komplisert og vanskelig å uttale seg sikkert om i en naturvitenskapelig forstand. Med henblikk på det siste, foreligger det problemstillinger knyttet til at det studien forsøker å beskrive er et begrep som er hypotetisk konstrukt, altså noe abstrakt vi ikke kan måle presist på en naturvitenskapelig måte. Det kan for eksempel være at de samme informantene hadde svart annerledes hvis jeg hadde intervjuet dem seks måneder senere, siden tematikkens flytende natur gjør at forståelse og tolkninger kan variere over tid. En måte å gjøre kvalitative undersøkelser mer **reliable** på, er nettopp å stille det samme utvalget de samme spørsmålene flere ganger med et visst tidsmessig mellom rom (test-retest reliabilitet, ref. Langdridge, 2006, s. 42). Det var imidlertid ikke mulig å gjøre dette innenfor rammene av denne studien.

### ***5.5 Operasjonalisering***

Grennes (2013, s. 103) poengterer at dårlig utført **operasjonalisering** innebærer en alvorlig trussel mot en undersøkelses validitet. Grennes bemerker videre at begreper der kjennetegnene er psykiske og psykologiske forhold av typen følelser, holdninger, motiver etc. (altså et hypotetisk konstrukt), er langt mer problematiske med hensyn til operasjonalisering, enn naturvitenskapelige begreper som artsbetegnelser og lignende (som har faste målbare kjennetegn).

Operasjonalisering viste seg mer komplisert enn jeg hadde antatt det ville være. For det første måtte jeg sikre at de intervjuede hadde en forholdsvis lik forståelse av hva personlighetstrekk er. Dette informerte jeg kandidater om på en overordnet måte i en «invitasjonsepost» (se vedlegg 1). Etter å ha fått tilsagn, ble det mer komplisert når jeg skulle planlegge selve intervjuene.

En del av begrepene i Big 5 er ganske tekniske eller ladede, som for eksempel Ekstraversjon eller Emosjonell stabilitet (ofte kalt «nevrotisisme»). Hvordan skulle jeg sikre at informantene forsto dem på samme vis og svarte mest mulig presist? Det finnes også mange varianter av Big 5, noe som hadde bydd



meg problemer når jeg skulle gjengi forskningsresultater på en sammenlignbar måte. For eksempel bruker man i noen studier trekket «nevrotisisme» og da er det bra å skåre lavt, mens man i andre studier kaller det samme trekket «emosjonell stabilitet» og da har man snudd skalaen slik at det er bra å skåre høyt. Det ble klart for meg at å prøve å lage en egen forenklet norsk fremstilling, ville være å bevege seg ut i et metodologisk minefelt. Jeg gjorde derfor et nytt litteratursøk, for å finne validerte og enkle norske versjoner av Big 5, som kunne være egnet å bruke i denne studien.

Jeg identifiserte en norsk kortversjon av Big 5 Inventory (BFI-20) utarbeidet av Engvik & Clausen (2011, s. 869-872), som forenklet Big 5 til tjue testledd med et spektrum på fire egenskaper under hver faktor, uten stort tap av psykometrisk kvalitet. Engvik og Clausen bemerker: «Det er rett og slett ikke mulig å måle noe så omfattende og sammensatt som personlighet på en optimal måte med kun 20 testledd. BFI-20 kan likevel være nyttig og praktisk i situasjoner som ikke krever optimal måling av personlighet (s. 872).»

Jeg valgte å benytte meg av den følgende korte adjektiv-versjonen av Big 5 (BFI-20), utviklet av Engvik i 1993, som er vist til og testet i Engvik og Clausen (2011). De fem faktorene, med underfasetter, har her navn som hadde vist seg å fungere godt i en norsk kontekst: Ekstraversjon, Vennlig(het)<sup>6</sup>, Kontroll, Emosjonell stabilitet, og Fantasi (se tabell 2).

**Tabell 2. Big 5 med trekk og fasetter, i Engvik & Clausens BIF-20 system**

Trekk	Ekstraversjon	Vennlig(het)	Kontroll	Emosjonell stabilitet	Fantasi
Fasetter	Aktiv	Varm	Velorganisert	Ubekymret	Original
	Pratsom	Ikke kynisk	Strukturert	Ikke hårsår	Fantasifull
	Dominerende	Omsorgsfull	Planmessig	Ikke nervøs	Kreativ
	Utadvendt	Vennlig	Disiplinert	Ikke anspent	Oppfinnsom

*Kilde: Engvik & Clausen (2011). Tabelloppsett utformet av Rasmus Reinvang.*

<sup>6</sup> Engvik & Clausen kaller både et trekk Vennlig og det siste fasettet under dette trekket for Vennlig. For å unngå forvirring i intervju situasjonen har jeg modifisert begrepsbruken litt ved å kalle trekket for «Vennlighet» og beholdt fasett-terminen «Vennlig» uendret.

At BFI-20 har adjektiver som i stor grad er selvforklarende på norsk, anså jeg at ville gjøre det lettere å gjennomføre intervjuene på en konsistent måte med pålitelige og sammenlignbare svar (noe som bidrar til reliabilitet).

### **5.6 Intervjuguide**

I starten av intervjuguiden la jeg inn tre spørsmål som kartla grunnleggende forhold, som kunne tenkes å ha innvirkning på svarene. Dette gjaldt kjønn, alder og utdanningsnivå. Videre la jeg Engvik & Clausens (2011) BFI-20 system (ref. tabell 2 over) til grunn for spørsmålene. Jeg gjorde spørsmålene om personlighetstrekk så enkle som mulig, og ba informanter om å skåre seg selv, eller sin gruppe, som enten *høy*, *middels* eller *lav* for hvert enkelt trekk og underliggende fasetter. Dette ville gjøre det lettere å sammenligne svar. For å få inn mer kvalitativt materiale, fikk hvert spørsmål et underspørsmål hvor intervjuobjektet ble bedt om å gi eksempler eller på annen måte utdype hvordan skår på et bestemt trekk kunne være relevant eller gjøre seg gjeldende i jobbsammenhenger.

Jeg valgte å be informantene å skåre seg selv og også å skåre andre sin gruppe. Dette hadde bakgrunn i følgende overveielser: Jeg antok at informanter hadde dypest informasjon om egne personlighetstrekk, da de jo er seg selv nærmere enn andre og kan selv-validere informasjonen. Det slo meg samtidig at alle de aktuelle informantene var svært erfarne mennesker med lang fartstid i byråkrati og politikk. Informantene hadde i løpet av mange år (lang tid) observert mange titalls (stort antall) kolleger i ulike situasjoner (variasjon) og gjort seg tanker om hva som er typiske og ikke-typiske trekk for toppolitikere og toppbyråkrater, og hva som er nyttige og mindre nyttige trekk. Informantene hadde således et meget solid grunnlag til å kunne uttale seg om hvilke trekk som er typiske eller særlig viktige for sin gruppe («idealtipe»), og på hvilke måter det gjør seg gjeldende.

Kartleggingen av de ti representantenes egen personlighetstrekksskår ville gi et bilde av (et lite utvalg) personlighetsprofiler til medlemmer av den politiske elite, fordelt på toppolitikere og toppbyråkrater. Det lille utvalget gjør undersøkelsen sårbar for at tilfeldigheter kan bidra til at resultatene på trekk-skår er lite representative. I teorien kunne det for eksempel være at mange av de jeg intervjuet skåret svært lavt på Ekstraversjon, mens det typiske for gruppen som

helhet kunne være å skåre middels eller høyt på dette trekket. Kartleggingen av informantenes ville imidlertid gi et bilde av en idealtipe personlighet for henholdsvis toppolitikere og toppbyråkrater, som kunne supplere personlighetsprofilene som fremkom av selvskåringen.

Da jeg utarbeidet intervjuguiden gjorde jeg overveielser at hvis jeg først ba informantene beskrive hva som var typisk for gruppen og deretter ba dem beskrive seg selv, så ville muligens den generelle beskrivelsen «smitte av» på selvevalueringen, siden det er naturlig å ville tilpasse seg og tilhøre sin gruppe. Jeg antok at sjansen for at en beskrivelse av en selv skulle smitte av på den generelle beskrivelsen av gruppen for å være mindre, da det er mer krevende på en troverdig måte å projisere egne trekk over på en hel gruppe, enn å gjøre det omvendte. Jeg valgte derfor å plassere spørsmålene hvor informantene skal beskrive seg selv først, og spørsmålene hvor de skulle beskrive hva de anser som typisk for gruppen etterfølgende.

Til sist i intervjuguiden la jeg inn et åpent spørsmål av typen «har du ellers noe du tenker er relevant eller ønsker å legge til knyttet til temaet personlighetstrekk og politiske eliter?», for å gi en åpning for at annen relevant informasjon kunne komme frem.

For å kunne sikre best mulig kvalitet på data og for å kunne gi mulighet for at informantene kunne reflektere omkring generelle erfaringer og «idealtipe», bestemte jeg meg for å sende ut intervjuguiden med spørsmål til deltakerne i forkant av intervjuet. Jeg antok også at det ville bidra til en psykologisk trygghet, som ville virke positivt inn på intervjusituasjonen (Langdridge, 2006, s. 57-59).

For å bidra til en felles forståelse av de sentrale begrepene i undersøkelsen (ref. operasjonalisering og reliabilitet) la jeg for øvrig inn en førsteside i intervjuguiden med oppsummering av prosjektet samt BFI-20 matrisen (se vedlegg 2).

### ***5.7 «Toppolitiker» og «toppbyråkrat», definisjon og karakteristika***

Jeg har i studien avgrenset «**toppolitikere**» til medlemmer av byrådet i Oslo (som er Oslos «regjering») og gruppeledere eller utvalgsledere i Oslo bystyre (som er Oslos «parlament»). Dette innebærer at toppolitikerne i denne studien har gått gjennom flere utvelgelsesprosesser: Først har de av sitt parti blitt nominert til en relativt høy plass på listen til kommunevalget høsten 2019, etter en intern nominasjonsprosess som gjerne tar ett stort års tid og som ble avsluttet høsten

2018. De har deretter blitt valgt inn i bystyret av Oslos velgere i kommunevalget høsten 2019. De har til sist blitt valgt av partiets folkevalgte i bystyret (bystyregruppen), til å være enten byråd, gruppeleder eller utvalgsleder. Det er prestisje i å ha et slikt verv. At dette er betalte heltidsverv, mens det å være vanlig bystyrerepresentant er noe man er ved siden av vanlig jobb, bidrar også til at det er stor konkurranse om å få disse posisjonene. Toppolitikere i denne studien har altså blitt valgt tre ganger av tre ulike grupper i løpet av 2018 og 2019; av Oslo-partiet, av Oslos velgere, og av partiets bystyregruppe.

**Toppbyråkrater** avgrenset jeg til administrative ledere i byrådsadministrasjonen eller bystyreadministrasjonen i Oslo. Å være toppbyråkrat er en høyt ansett posisjon med stort ansvar, og er et resultat av at man har «steget i gradene» og passert en serie utvelgelsespunkter langs en normal regelstyrt karrierevei, hvor man typisk har måttet søke på utlyste stillinger.

Det er noen interessante **forskjeller mellom toppolitikere og toppbyråkrater**. Å bli toppolitiker er en usikker karrierevei og ofte noe man blir som følge av en kombinasjon av engasjement, evner, timing og tilfeldigheter, mens de fleste i utgangspunktet har en annen karriere. Det er ingen bestemt utdanning man tar for å bli politiker, og det er generelt en bred variasjon i utdannelser blant toppolitikere, selv om noen typer utdanning nok kan være mer vanlige enn andre. Toppolitikere skifter ofte posisjon relativt ofte.<sup>7</sup>

Å bli byråkrat er på den annen side en relativt forutsigbar karrierevei knyttet til et spesifikt knippe med utdannelser (ofte statsvitenskap eller juss). Engasjement, evner, timing og tilfeldigheter er naturligvis også viktige for å kunne bli en toppbyråkrat, men på en annen måte enn for en politiker. En toppbyråkrat vurderes i større grad på mer snevre faglige meritter og er ikke jevnlig på valg hvor en lang rekke ikke-faglige faktorer kan medføre at man mister jobben. Utvelgelsesprosessene som har ledet toppbyråkratene til sine posisjoner er altså vesentlig annerledes enn toppolitikernes. Toppbyråkrater er også ofte lenger tid i samme jobb enn toppolitikere.

---

<sup>7</sup> For eksempel har Raymond Johansen (AP) ledet et rødgrønt byråd i Oslo siden høsten 2015. Det er per våren 2022 ni toppolitikere i byrådet. Kun to har hatt samme posisjon siden 2015, og den ene er Raymond Johansen selv.

### **5.8 Godkjenning, etiske problemstillinger og samtykke**

Gjennomføring og verving av informanter innebar flere etiske problemstillinger, bl.a. knyttet til **samtykke** og identifiserbarhet/**anonymisering**.

Personlighetstrekk er et personlig tema, som bør behandles med varsomhet. Politiske eliter er videre en gruppe med stor mediebevåkenhet, og en lite gjennomtenkt utført studie ville fort kunne utløse uønskede og tabloide medieoppslag, som kunne utgjøre en belastning for deltakere, byrådet og bystyret i Oslo generelt.

Jeg kontaktet tidlig i prosessen politisk ledelse i byrådet og i bystyret, og informerte om prosjektet mitt og ønsket om å intervju 10 representanter for politiske eliter, henholdsvis 5 toppolitikere og 5 toppbyråkrater. Jeg understreket følgende **etiske forholdsregler**: at prosjektet ville anonymisere deltakere, at kun jeg ville ha adgang til identifiserbare personlige data, og at intervjureferater ville bli destruert etter at prosjektet var ferdig. Jeg tilbød også å holde en presentasjon av funn i etterkant av prosjektet, for politisk ledelse og for deltakerne. Jeg fikk aksept for å gjennomføre prosjektet, med en aksentuering av at det var viktig at anonymitet ble sikret og at studien ikke i praksis måtte bli en personlighetsprofil på en bestemt identifiserbar gruppe, som for eksempel byrådet i Oslo.

Da jeg identifiserte 5 toppolitikere valgte jeg derfor både representanter for byrådet i Oslo (2) og representanter for bystyret i Oslo (3). Da byrådet i Oslo har 9 medlemmer og bystyret i Oslo har 59 representanter, gir ikke dette utvalget noe grunnlag for å generalisere om byrådet eller bystyrets profil.

Identifiserte mulige informanter fikk tilsendt en epost («invitasjons-eposten», se vedlegg 1) med informasjon om prosjektet, at det var godkjent av politisk ledelse, forespørsel om de var interessert i å delta, informasjon om etiske forholdsregler (se over), at de når som helst ville kunne trekke seg fra studien, at de i etterkant ville kunne få en presentasjon av funn i studien, samt et samtykkeskjema. De ble også informert om at hvis de innvilget i å delta og utfylte samtykkeskjema, ville neste skritt være at de fikk tilsendt en intervjuguide med informasjon om personlighetstrekk samt spørsmålene jeg ønsket å stille i et semistrukturert intervju, og at jeg ville foreslå tidspunkt.

Ingen av de kontaktede hadde innsigelser til opplegget. 1 toppolitiker og 1 toppbyråkrat takket nei til deltagelse, med henvisning til liten tid. En annen toppbyråkrat takket nei til deltagelse, uten begrunnelse. Disse ble erstattet av nye

kandidater etter et tilfældighetsprinsipp, dog med øye for å opprettholde ønsket variasjon (se kap. 5.9).

### **5.9 Utvalg**

Denne studien har et begrenset antall informanter, i alt 10 stykker, noe som gjør den sårbar for utvalgsfeil, dvs. forskjell mellom gjennomsnittsverdien i utvalget og i gruppen som ønskes belyst (Grennes, 2013, s. 122, 158-161). Et utvalg bør i størst mulig grad være representativt for gruppen som helhet, for at det skal kunne gi informasjon som kan regnes for gyldig for gruppen som helhet. Ønsket størrelse på et utvalg er bl.a. determinert av hvor homogen gruppen anses å være; jo mer heterogen en gruppe som skal undersøkes anses å være, desto større utvalg (og tiltak for å sikre representativitet) vil være nødvendig for at utvalget skal kunne si noe som er troverdig om hele gruppen.

Min antagelse var at gruppen «politiske eliter», med undergruppene «toppolitiker» og «toppbyråkrat», er forholdsvis homogen, noe som indikerer at selv et forholdsvis lite **strategisk utvalg** bør kunne gi informasjon som kan anses som indikativ for gruppen som helhet (**generaliserbarhet**). I lys av dette anså jeg at 10 informanter ville utgjøre et stort nok utvalg til å nå et **teoretisk metningspunkt**, hvor en ny enhet ikke ville medføre noe vesentlig nytt om hvordan gruppen oppfatter personlighetstreks betydning. For å kunne oppnå et vesentlig bedre presisjonsnivå i kartlegging av personlighetstrekk, ville intervjugruppen måtte økes til flere hundre topppolitikere og toppbyråkrater, noe som var utenfor rammene til denne studien.

Jo mindre utvalg desto viktigere blir det å forsøke å sikre at utvalget har god kvalitet og har forutsetninger for å kunne bidra til å avdekke det som skal undersøkes. Jeg er i studien interessert i å avdekke faktoren «personlighetstrekk» sin betydning for politiske eliter, uavhengig av andre faktorer. Det tilsier at det er ønskelig at utvalget i størst mulig grad har **variasjon** med hensyn til faktorer man kan anta vil kunne være førende, slik som kjønn, alder og partitilhørighet.

I lys av dette identifiserte jeg først en aktuell gruppe informanter i Oslo kommune, filtrerte den med hensyn til å få variasjon i kjønn, alder og partitilhørighet. Jeg kontaktet deretter aktuelle kandidater. Toppolitikere fra flere ulike partier og fra både høyre- og venstresiden i politikken deltar i studien. Det var noe

vanskeligere å få toppbyråkrater enn politikere til å delta, noe som førte til en skjev kjønnsbalanse i denne gruppen på 4 kvinner og 1 mann.

### **5.10 Intervjuer og intervjureferater**

For å få til gode intervjuer er det viktig være oppmerksom på **menneskelige variabelers påvirkningskraft** (Langdridge, 2006, s. 57-59). Særlig i kvalitative studier kan intervjueren ha effekt på svarene som gis, noe som både kan anses som positivt (forløsende) eller negativt (førende). Generelt er det ønskelig å forsøke å redusere effekten av mellommenneskelige variabler, slik at intervjuobjektet i størst mulig grad kan uttrykke hva de mener uten forstyrrende påvirkning.

De ti intervjuene ble gjennomført enten gjennom videomøte (Teams) eller personlig ved at jeg møtte opp på intervjuobjektets kontor. Intervjuobjektet hadde da i to omganger mottatt informasjon om prosjektet på epost (inkl. etiske forholdsregler) og fått tilsendt intervjuguide med forklaring av terminologi og spørsmål på forhånd. Dette skulle borge for at informantene opplevde situasjonen som trygg og forutsigbar. Informantene visste fra før hvem jeg var og noen av dem kjente jeg i noen grad personlig. I starten av intervjuet var jeg oppmerksom på å skape en formell intervjusetting ved hjelp av egnet språkbruk. Jeg forklarte at jeg kom til å oppføre meg som en nøytral intervjuer i løpet av intervjuet og kun kom til å notere det de faktisk sa. Hvis noe fremsto uklart eller jeg oppfattet at de antydte noe som de antok jeg forsto, stoppet jeg opp og ba dem be-/avkrefte om min antagelse av hva de kommuniserte var riktig.

Gjennomføring av intervjuer forløp overordnet sett uproblematisk, og ble gjennomført innenfor oppsatt tidsramme på én time uten stress. (I ett tilfelle brukte vi 1,5 timer, som følge av at vi hadde god tid.) Jeg benyttet matrisene i intervjuguiden til å krysse av for skår på de ulike spørsmålene. I tillegg tok jeg skriftlige notater av utdyping og eksempler som ble gitt.

På slutten av hvert intervju fikk informantene tilbud om å motta mine renskrevne intervjureferater i etterkant på epost, for å godkjenne og evt. korrigere dem. Kun 2 av informantene ønsket det. Den ene hadde ingen ting å tilføye. Den andre hadde noen mindre presiseringer i intervjureferatet. Dette kan ses som en indikasjon på at intervjureferatene mine generelt evnet å fange opp informasjon gitt i intervjuet på en dekkende måte.

### **5.11 Transkribering av data**

Under gjennomføring av intervjuene krysset jeg av på skår *høy, middels, lav* for hvert trekk og hvert fasett i samråd med intervjuobjektet, når de var i stand til å gi en så detaljert vurdering. I tillegg noterte jeg skriftlig eksempler og forklaringer informantene.

Jeg ønsket opprinnelig å ta opp samtaler på telefonen, men dette viste seg ikke forenlig med personvern hensyn. Jeg valgte derfor å ta notater i hånden under intervjuet, siden jeg følte at å skrive på datamaskin under intervjuet ville virke fremmedgjørende på intervjuobjektet og gå ut over muligheten til å skape en fortrolig situasjon som kunne forløse genuine data. I løpet av et par dager etter at intervjuet var avsluttet, og som regel før neste intervju ble avholdt, skrev jeg de håndskrevne notatene inn i et word-dokument. Det ga anledning til å tydeliggjøre hastig nedtegnede utsagn ved hjelp av hukommelsen.

Langdridge (2006, s. 261) påpeker at transkripsjon er det første steget i analyseprosessen, siden man her blir kjent med dataene og underveis reflekterer over hva som egentlig ble sagt og hvordan det samsvarer eller atskiller seg fra tidligere intervjuer. Det er således en fordel å transkribere dataene selv (slik jeg har gjort), noe som ofte er vanskelig å få til for forskere i større prosjekter på grunn av mengden data (som gjør at assistenter eller sekretærer benyttes).

Bruken av matriser til å registrere skår på personlighetstrekk og fasetter, gjorde det enkelt å oppsummere disse svarene i tabeller (se kapittel 6.2 og 6.4). For å få oversikt over det semantiske innholdet, oppsummerte jeg i et eget dokument alle deskriptive og forklarende utsagn informantene hadde gitt om hvert enkelt personlighetstrekk. I tilfeller hvor et intervjuobjekt kom med flere overlappende utsagn, valgte jeg det som tydeligst kastet lys over temaet. Dette ga meg et overblikk som ga grunnlag for at jeg i studien kunne oppsummere hovedtrekkene i det semantiske innholdet (se kapittel 6.3 og 6.5).

## **6. Resultater, analyse og konklusjoner**

### **6.1. Karakteristika ved utvalget**

De fem intervjuede toppolitikerne fordelte seg som følger:

- Kjønn: 3 kvinner, 2 menn.
- Alder: 1 i kohort 30-39 år, 2 i kohort 40-49, 2 i kohort 60-79.



- Høyere utdanning (over høyskole/bachelor): Alle.

De fem intervjuede toppbyråkratene fordelte seg som følger:

- Kjønn: 4 kvinner, 1 mann.
- Alder: 5 i kohort 50-59 år.
- Høyere utdanning (over høyskole/bachelor): Alle.

Det er en større spredning i alder mellom toppolitikene enn mellom toppbyråkratene i utvalget. Det er en overvekt av kvinner i utvalget som helhet, særlig i utvalget av toppbyråkrater.

## 6.2 Toppolitikene og personlighetstrekk, kartlegging

Hvert intervjuobjekt har fått en bokstavkode for å sikre anonymisering, for politikene A1 til A5 og for byråkratene B1 til B5.

**Tabell 3: Toppolitikeres selvrapporterte personlighetstrekk (BIF-20)**

Trekk	Ekstraversjon	Vennlighet	Kontroll	Emosjonell	Fantasi
Høy	A1, A2, A4	A1, A4, A5	A1, A2, A3, A5	A1, A3, A4	A3
Middels	A5	A2, A3	A4	A2, A5	A1, A2, A4
Lav	A3	-	-	-	A5
<b>Fasetter</b>	<b>Aktiv</b>	<b>Varm</b>	<b>Velorganisert</b>	<b>Ubekymret</b>	<b>Original</b>
Høy	A1, A2, A4	A1, A4	A1, A3, A4	A1, A3, A4	A3
Middels	A3, A5	A2, A5	A5	A2, A5	A1, A2, A4
Lav	-	A3	A2	-	A5
<b>Fasetter</b>	<b>Pratsom</b>	<b>Ikke kynisk</b>	<b>Strukturert</b>	<b>Ikke hårsår</b>	<b>Fantasifull</b>
Høy	A1, A2, A4	A1, A2, A3, A4,	A1, A3	A1, A2, A3, A4	A2, A3
Middels	A5	-	A2, A4, A5	-	A4
Lav	A3	-	-	A5	A1, A5
<b>Fasetter</b>	<b>Dominerende</b>	<b>Omsorgsfull</b>	<b>Planmessig</b>	<b>Ikke nervøs</b>	<b>Kreativ</b>
Høy	A3, A4	A1, A4	A1, A2, A3	A1, A3, A4	A3
Middels	A1, A2, A5	A2, A3, A5	A4, A5	A5	A4
Lav	-	-	-	A2	A1, A2, A5
<b>Fasetter</b>	<b>Utadvendt</b>	<b>Vennlig</b>	<b>Disiplinert</b>	<b>Ikke anspent</b>	<b>Oppfinnsom</b>
Høy	A1, A2, A4	A1, A4, A5	A1, A2, A3, A4,	A1, A3, A4	A3, A4
Middels	A5	A2, A3	-	A2, A5	A1, A2
Lav	A3	-	-	-	A5

Toppolitikernes selvskår på trekk viser at de tenderer til å ligge høyt på 4 av 5 trekk, dvs. på alle trekk unntatt trekket Fantasi. Trekket Kontroll skiller seg ut; her rapporter 4 av 5 at de skårer høyt.

**IKKE LEGG INN TEKST HER!**

Toppolitikeres selvskår på fasetter viser at noen fasetter skiller seg ut; 5 av 5 rapporterer at de ligger høyt på Ikke kynisk (under trekket Vennlig) og Disiplinert (under trekket Kontroll), mens 4 av 5 rapporterer at de ligger høyt på fasettet Ikke hårsår (under trekket Emosjonell stabilitet).

**Tabell 4: Toppolitikeres vurdering av personlighetstrekk (BIF-20) hos toppolitikere generelt.**

Trekk	Ekstraversjon	Vennlighet	Kontroll	Emosjonell stabilitet	Fantasi
Høy	A1, A2, A3, A4, A5	A1, A4, A5	A2, A4, A5	A1, A2, A3, A4, A5	A2
Middels	-	A2, A3	A1, A3	-	A1, A3, A4,
Lav	-	-	-	-	-
<b>Fasetter</b>	<b>Aktiv</b>	<b>Varm</b>	<b>Velorganisert</b>	<b>Ubekymret</b>	<b>Original</b>
Høy	A1, A2, A3, A5	A5	A4	A1, A3	-
Middels	-	A2	A1	-	-
Lav	-	-	-	-	-
<b>Fasetter</b>	<b>Pratsom</b>	<b>Ikke kynisk</b>	<b>Strukturert</b>	<b>Ikke hårsår</b>	<b>Fantasifull</b>
Høy	A1, A2, A3, A4	A5	A4	A3	-
Middels	-	A1	A1	A1	-
Lav	-	A2, A4	-	-	-
<b>Fasetter</b>	<b>Dominerende</b>	<b>Omsorgsfull</b>	<b>Planmessig</b>	<b>Ikke nervøs</b>	<b>Kreativ</b>
Høy	A2, A3	A5	A2, A3, A5	A1, A3, A4	-
Middels	A1	-	A1	-	-
Lav	-	-	-	-	-
<b>Fasetter</b>	<b>Utadvendt</b>	<b>Vennlig</b>	<b>Disiplinert</b>	<b>Ikke anspent</b>	<b>Oppfinnsom</b>
Høy	A1, A2, A3, A4	A1, A4, A5	A1, A3, A5	A1, A3, A4	A1, A3, A4
Middels	-	A2	-	-	-
Lav	-	-	-	-	-

Toppolitikernes skår av andre toppolitikeres trekk indikerer at toppolitikere tenderer til å ligge høyt på alle trekk, unntatt Fantasi. Trekkene Ekstraversjon og Emosjonell stabilitet skiller seg ut; her rapporterer 5 av 5 at toppolitikere ligger høyt.

Toppolitikernes skår av andre toppolitikeres fasetter viser at mange synes det er vanskelig å vurdere dette, i og med at en del informanter har latt være å skåre alle fasetter. Det som skiller seg ut, er at 4 av 5 har rapportert at toppolitikere generelt skårer høyt på fasettene Aktiv, Pratsom og Utadvendt (under Ekstraversjon).

Det er samsvar mellom selvskår og skår for gruppen når det gjelder at toppolitikere tenderer til å skåre høyt på alle trekk unntatt Fantasi. Når det gjelder de enkelte trekk, skiller ingen trekk seg tydelig ut som spesielt høye i selvskåren

(trekket Kontroll er dog litt høyere enn de andre). For gruppen skiller imidlertid trekkene Ekstraversjon og Emosjonell stabilitet seg tydelig ut som høye. Skår av gruppen gir altså en spissere profil enn selvskåren.

### **6.3 Toppolitikere, semantisk innhold**

#### *Ekstraversjon*

Det semantiske innholdet er her i samsvar med skår for trekket Ekstraversjon gjengitt over; alle 5 informanter uttaler at dette ligger høyt og er viktig.

Typiske utsagn er: «Dette ligger generelt høyt. Du må være glad i å prate med folk. Du må bygge tillit; fysisk og psykisk.», «Det er viktig å være utadvendt og møte velgere.», «For politikere generelt er det viktig å være ekstrovert, tror jeg: Du må være aktiv, eller å klare å fremstå aktiv, for å lykkes.»

Ett intervjuobjekt utdypet som følger: «Ekstroverte har nok en fordel. Utvelgelsessystemer premierer ekstroverte. Man skal jo bli nominert og da må man bli likt. For eksempel George W. Bush; han var ikke den smarteste men var lett å like og ble valgt fordi han var god til å skape relasjoner. Det er et hinder for meg at jeg er dårlig på small-talk og å skape varme. Jeg må kompensere.»

#### *Vennlighet*

Dette trekket fremstår i intervjuene middels karakteristisk eller viktig for toppolitikere, noe som toner ned betydningen av dette trekket i forhold til skåringen gjengitt over. Det er altså ikke helt samsvar her.

Få av informantene utdypet dette trekket i nevneverdig grad. Et intervjuobjekt uttalte at «Dette trekket kommer mye i spill som politiker; du må møte folk og ha kontakt» og et annet intervjuobjekt uttrykte at «Jeg tror generelt at vennlighet er viktig for politikere». Det sistnevnte intervjuobjektet utdypet videre som følger: «Jeg har møtt mange politiske ledere. Noen er ganske så selvstendige med hensyn til hvem de bruker tid på; de gidder ikke bruke tid på folk de ikke har nytte av. Jeg har flere ganger blitt overrasket over kynismen.»

#### *Kontroll*

Dette trekket fremstår som viktig for toppolitikere, men ikke like viktig som Ekstraversjon, noe som samsvarer med gruppeskår for trekket over.

3 av 5 informanter uttaler her at dette ligger svært høyt og er viktig.

Typiske utsagn er: «De fleste er høyt på kontroll; strukturerte og velorganiserte. Rollen krever det, det er så mange møter, man må være forberedt etc. Dette er kanskje enda viktigere i små partier med lite støtteapparat. Dette er viktig.» og «Er du på rådhuset og oppover, da er det ikke tilfeldig. Da har du planmessighet, da har du jobbet for det.»

En informant gir følgende nyanserte fremstilling: «Det er stor forskjell på politiske ledere jeg har vært borti. Noen er skyhøye mens andre er lave; de flyter på relasjoner. Jeg tror ikke administrative ledere i samme grad kan tillate seg å være lave her. Politikere blir i større grad selektert på å «bli likt», mens administrative ledere kommer frem på meritter.»

### *Emosjonell stabilitet*

Alle 5 informanter vektlegger at dette er et viktig trekk for toppolitikere, noe som er i samsvar med skår for trekket Ekstraversjon gjengitt over.

Typiske utsagn er: «Det ligger nok høyt generelt, det er nødt til det, for ellers holder du ikke lenge» og «Jeg tror toppolitikere skårer høyt gjennomgående på Emosjonell stabilitet, ellers holder du ikke, for det er mye press, kritikk, risiko, uforutsigbarhet, du kan miste jobben på dagen, og du er på valg hvert fjerde år og kan bli valgt bort.»

En informant nyanserer som følger: «Politikere er forskjellige som folk flest, og så må du lære deg ting når du får nye roller. Du trenger nok en viss stabilitet når du får høye posisjoner ja. Du må kunne stå i uenighet og kunne ta beslutninger. Det er enda viktigere å ligge høyt her når du er på toppen! Dette er viktig for å nå langt.»

### *Fantasi*

Dette trekket fremstår lite karakteristisk eller viktig for toppolitikere, noe som er i samsvar med skår for trekket Fantasi gitt over.

Informantene er samstemte om at dette trekket generelt sett er lite viktig for politikere. Et typisk utsagn er «Dette er nok det trekket som er minst viktig for en politiker». Flere nyanserer imidlertid ved å påpeke at evne til å finne politiske løsninger er en viktig egenskap: «Fantasifull og kreativ er lite relevant som politiker. Det viktige er å finne løsninger, se muligheter for politiske hestehandler og være oppfinnsom.» Ett intervjuobjekt utdyper som følger: «Mye politisk arbeid

**IKKE LEGG INN TEKST HER!**

er ikke strukturert for å være kreativt; møter, saker, sakspapirer. Det stimulerer ikke til fantasi. Jeg tror ikke politikk tiltrekker seg kreative typer, det er mer viktig med disiplin og struktur. Du legger merke til det når noen en sjelden gang trekker opp noe originalt. Og originalitet er/kan være en trussel mot partilinja! Det er mye historie og tradisjoner i partipolitikken. Det kan være risikabelt politisk å være kreativ/oppfinnsom. Jeg tror politikere er som meg; de liker et ordna saksdokument – ikke idemyldring.»

#### **6.4 Toppbyråkrater og personlighetstrekk, kartlegging**

**Tabell 5: Toppbyråkraters selvrapporterte personlighetstrekk (BIF-20)**

<b>Trekk</b>	<b>Ekstraversjon</b>	<b>Vennlighet</b>	<b>Kontroll</b>	<b>Emosjon. stab.</b>	<b>Fantasi</b>
Høy	B4	B1, B3, B5	B1, B2, B3, B4, B5	B2, B3, B4, B5	B4
Middels	B1, B2, B3	B2, B4	-	B1	B2
Lav	B5	-	-	-	B1, B3, B5
<b>Fasett</b>	<b>Aktiv</b>	<b>Varm</b>	<b>Velorganisert</b>	<b>Ubekymret</b>	<b>Original</b>
Høy	B1, B2, B3, B4,	-	B1, B3, B5	B2, B3, B5	B2
Middels	-	B1, B2, B3,	B2, B4	B1	B4, B5
Lav	-	-	-	B4	B1, B3
<b>Fasett</b>	<b>Pratsom</b>	<b>Ikke kynisk</b>	<b>Strukturert</b>	<b>Ikke hårsår</b>	<b>Fantasifull</b>
Høy	B4	B2, B5	B1, B2, B3, B4, B5	B2, B3, B4, B5	-
Middels	B1, B2, B3	B1, B3, B4	-	B1	B2, B4
Lav	B5	-	-	-	B1, B3, B5
<b>Fasett</b>	<b>Dominerende</b>	<b>Omsorgsfull</b>	<b>Planmessig</b>	<b>Ikke nervøs</b>	<b>Kreativ</b>
Høy	-	-	B1, B2, B3, B4, B5	B2, B4, B5	-
Middels	B1, B2, B3, B4,	B1, B2, B3,	-	B1, B3	B4
Lav	-	-	-	-	B1, B2, B3, B5
<b>Fasett</b>	<b>Utadvendt</b>	<b>Vennlig</b>	<b>Disiplinert</b>	<b>Ikke anspent</b>	<b>Oppfinnsom</b>
Høy	B4	B1, B2, B3,	B1, B2, B3, B5	B2, B4, B5	B2, B3, B4, B5
Middels	B1, B2, B3	-	B4	B1, B3	-
Lav	B5	-	-	-	B1

Toppbyråkraters selvskår på trekk viser at de tenderer til å ligge høyt på 3 av 5 trekk. Trekket Kontroll skiller seg ut, her rapporter 5 av 5 at de skårer høyt, mens 4 av 5 rapporterer at de skårer høyt på Emosjonell stabilitet, og 3 av 5 rapporterer at de skårer høyt på Vennlighet. Fantasi får lav skår; 3 av 5 skårer seg selv lavt.

Toppbyråkratenes selvskår på fasetter viser at noen fasetter skiller seg ut; 5 av 5 rapporter at de ligger høyt på Aktiv (under trekket Ekstraversjon), Vennlig (under trekket Vennlighet) og Strukturert og Planmessig (under trekket Kontroll). 4 av 5 rapporterer at de skårer lavt på fasettet Kreativ (under trekket Fantasi).

**Tabell 6: Toppbyråkraters vurdering av personlighetstrekk (BIF-20) hos toppbyråkrater generelt.**

Trekk	Ekstraversjon	Vennlighet	Kontroll	Emosjonell stabilitet	Fantasi
Høy	B2, B3	B1, B2, B3	B2, B3, B4, B5	B1, B2, B5	-
Middels	B1, B5	B5	B1	B3	B2, B3, B4, B5
Lav	-	-	-	-	B1

OBS: En informant avsto fra å gi skår på tre av trekkene (tre trekk har derfor kun fire svar).

Toppbyråkratenes skår av andre toppbyråkraters trekk indikerer at toppbyråkrater generelt tenderer til å ligge høyt på de samme tre trekkene som informantene: Kontroll (4 av 5), Emosjonell stabilitet (3 av 5) og Vennlighet (3 av 5).

Kun 2 av toppbyråkraterne fant det naturlig å forsøke å skåre andre toppbyråkraters fasetter, og kun noen få av fasettene. Det er derfor for få svar om fasett-skår for gruppen til at det er verdt å gjengi i tabellen og vurdere.

Det er overensstemmelse mellom selvskår og skår for gruppen når det gjelder at toppbyråkrater tenderer til å skåre høyt på de tre trekkene Kontroll, Emosjonell stabilitet og Vennlighet. Når det gjelder de enkelte trekk, skiller Ekstraversjon og Emosjonell stabilitet seg tydelig ut som høy i selvskåren, mens dette er mer avdempet i skåring av gruppen. Det er for øvrig overensstemmelse mellom selvskår og skår for gruppen når det gjelder å skåre Fantasi middels til lavt.

### **6.5 Toppbyråkrater, semantisk innhold**

#### *Ekstraversjon*

Det semantiske innholdet er her i samsvar med skår for trekket Ekstraversjon gjengitt over; alle 5 informanter uttaler at dette varierer men tenderer til å være middels til høyt.

Typiske utsagn er: «De fleste er nok mer ekstroverte, men det er en del introverte også som fungerer godt. Jo høyere opp i hierarkiet, desto mer ekstroverte.» og «Som leder hadde det nok vært bra å være enda mer utadvendt, det kan være en fordel. For eksempel når man skal bli kjent og knytte nettverk i nye sammenhenger. Føler meg dog ikke begrenset av å skåre middels på dette i utgangspunktet.»

Ett intervjuobjekt utdyper: «Når du har jobbet hele livet i forvaltning, er du ikke nødvendigvis høy på Ekstraversjon. Det ligger i rollen. Klassisk byråkrat.

Man er opptatt av politikk og samfunnsliv men har ikke nødvendigvis behov for å stå i første rekke, trives med å være bakspiller. Som leder må du ha noen ekstroverte trekk, ellers funker det ikke. De fleste administrative ledere har nok noen ekstroverte trekk, som gjør at de blir ledere. Man må kunne prate med folk, holde taler, representere, det kan ikke bare være fag.»

### *Vennlighet*

Det semantiske innholdet er her i samsvar med skår for trekket Ekstraversjon gjengitt over; alle 5 informanter uttaler at dette varierer men tenderer til å være middels til høyt.

Et typisk utsagn er: «Vanskelig å si. De fleste er nok middels/høy. Her er det strekk i laget. Som toppleder har du personalhåndtering, så du må like folk. Særlig trekk som vennlig og omsorgsfull er viktig, men dette er også noe man kan utvikle. Du kan ikke være administrativ toppleder og være direkte lav på disse fasettene.»

Flere nyanserer: «Det er sterk likhetskultur og fokus på autonomi i norsk kultur, så du må ha ganske vennlige ledere – men ikke vennligere enn folk flest nødvendigvis.» og «Det er ikke omsorgsevne som kjennetegner toppledere. Toppledere leder ledere. Dette trekket er viktigere for mellomledere. Som leder må du holde litt distanse. Du bør ikke bli venner med folk du er sjef for, du må skille mellom jobb og privat, være ryddig. Det er omtanke i det, men ikke uttalt.»

### *Kontroll*

Det semantiske innholdet er her i samsvar med skår for trekket Kontroll gjengitt over; alle 5 informanter uttaler at dette er et svært viktig trekk og at de fleste ligger høyt.

Typiske utsagn er: «Dette er et svært viktig trekk for en administrativ leder; det blir kaos om ikke lederen har kontroll.» og «Som administrativ toppleder bør du være høy på dette. Disse fasettene er kravspekk for en administrativ toppleder. Hvordan administrative ledere er høye på disse tingene varierer, og det er bra.» Et nyanserende utsagn er: «Dette er et svært viktig trekk og fasetter å skåre høyt på i rollen, det er nesten en forutsetning. Kan være en nedside; det kan gå på bekostning av det kreative og emosjonelle i lederskapet.»

### *Emosjonell stabilitet*

Det semantiske innholdet er her i samsvar med skår for trekket Emosjonell stabilitet gjengitt over; det fremstår som et viktig trekk hvor mange ligger høyt, men det er større variasjon enn vi finner når det gjelder trekket Kontroll.

Typiske utsagn er: «Det er vanskelig å fungere i en lederstilling om man er lav her. Det er en krevende jobb med mye press. Administrative toppledere er veldig stabile. Det er viktig for rollen.», «Generelt høyt. Man hadde ikke overlevd ellers. Du kan ikke være den nervøse typen og være toppleder.», og «Du må være høy på dette trekket for å stå i rollen. Det er tøffe tak.»

Men 2 informanter nyanserer hovedbildet vesentlig: «Jeg tror det varierer. Jeg ser ledere som stresser opp medarbeidere, og hvor det forplantes i organisasjonen. Noen er nok lave på ikke-anspent/ikke-nervøs, det er uheldig. Fordel å være relativt ubekymret, men det er nok litt ulikt fordelt.» og «Jeg tror det varierer mye. Kommer i alle former. Behov kommer an på hva du leder og hvem du leder. Men det er klart at det generelt ikke er bra å være nevrotisk.»

### *Fantasi*

Det semantiske innholdet er her i samsvar med skår for trekket Fantasi gjengitt over; det er et lite viktig trekk hvor de fleste ligger middels til lavt.

Typiske utsagn er: «I hvert fall ikke høyt. Tenker middels generelt. Mange er gode på strategi og planlegging, og tenke nye løsninger. Å tenke nye løsninger og utvikling er viktig.» og «Her kan man i større grad lene seg på andre. Administrative ledere trenger ikke være utpreget høye her. Men man må kunne legge til rette for innovasjon og utvikling, og det er også viktig for trivsel. Man må kunne se løsninger, være åpen for nye muligheter og måter å gjøre ting på, i en viss grad være original og oppfinnsom – særlig i oppgaveløsning.

To interessante nyanserende utsagn er som følger: «Å være lav på Fantasi kan være en svakhet, men det kan være en styrke og! Hvorfor bruke tid på urealistiske ting? Jeg tror det er en fordel i rollen å være lav her.» og «Ledere skårer nok høyere på kontroll enn på fantasi. Kontroll er nok mer etterspurt. Det er viktig å tenke fornyelse og endring, noe de fleste ledere nok sikrer seg. De er ofte ikke kreative selv. Oppfinnsom i forstand av kreativ oppgaveløsning er nok sterkt. Endringsledelse er viktig og forventet, og det er et element av nytenking der.»



## **6.6 Vurdering av funn opp mot hypoteser**

Siden vi har et lite utvalg, så er det en risiko for at variasjoner som innebærer kun 1 respondents forskjell rett og slett er et resultat av tilfeldighet. Jeg har derfor lagt til grunn at det bør være en forskjell på minst 2 informanter, før en forskjell mellom utvalget av toppolitikere og toppbyråkrater anses signifikant.

*Underhypotese 1: Toppolitikere skårer særlig høyt på Ekstraversjon og Emosjonell stabilitet, sammenlignet med toppbyråkrater.*

Dataene viser at toppolitikere skårer særlig høyt på trekket Ekstraversjon sammenlignet med toppbyråkrater, mens det er uklart om toppolitikere skårer høyere på Emosjonell stabilitet.

Når det gjelder trekket Ekstraversjon skårer toppolitikerne seg selv tydelig høyere enn toppbyråkrater skårer seg selv: Det er 3 toppolitikere som skårer seg selv *høy* på Ekstraversjon, mens det kun er 1 toppbyråkrat. Toppolitikere skårer også sin gruppe («idealtypen») høyere (5 skårer *høy*), sammenlignet med toppbyråkrater (2 skårer *høy*). Når vi ser på fasetter under Ekstraversjon, ser vi videre at toppolitikere skårer seg selv vesentlig høyere på fasettene Pratsom, Dominerende og Utadvendt. Toppbyråkratene skårer imidlertid seg selv vesentlig høyere på fasettet Aktiv. Intervjuer med begge grupper understøtter at trekket Ekstraversjon anses viktigere og mer utbredt blant toppolitikere.

Når det gjelder trekket Emosjonell stabilitet, så er selvskår mellom toppolitikere og toppbyråkrater praktisk talt lik – også når det gjelder fasetter. Den lille forskjellen som foreligger når det gjelder selvskår, går i favør toppbyråkratene (her skårer 4 byråkrater seg selv *høy*, versus 3 politikere).<sup>8</sup> I gruppeskåren skårer imidlertid flere toppolitikere (5) Emosjonell stabilitet som *høy*, enn toppbyråkrater (3). I intervjuene understreket begge grupper generelt at Emosjonell stabilitet var svært viktig.

Samlet vurdering og konklusjon: Dataene viser at toppolitikere skårer særlig høyt på trekket Ekstraversjon sammenlignet med toppbyråkrater, mens det ikke er grunnlag for å si at toppolitikere skårer høyere på Emosjonell stabilitet (det synes mer eller mindre likt). Konklusjon: Underhypotese 1 er delvis bekreftet.

---

<sup>8</sup> I Florczak et al. (2020) sin studie skåret også byråkrater seg selv litt høyere enn politikere på Emosjonell stabilitet, i strid med forskernes forventninger.

*Underhypotese 2: Toppbyråkrater skårer særlig høyt på Kontroll, sammenlignet med toppolitikere.*

Dataene viser at toppbyråkrater skårer høyere på trekket Kontroll, sammenlignet med toppolitikere.

Når det gjelder trekket Kontroll, skårer flere toppbyråkrater enn toppolitikere seg selv og sin gruppe («idealtypen») *høy* – henholdsvis 5 og 4 toppbyråkrater vs. 4 og 3 toppolitikere. Dette er ikke en vesentlig forskjell, med det kriteriet vi la til grunn i starten. En vurdering av fasetter under Kontroll, viser imidlertid at toppbyråkrater ligger vesentlig høyere på fasettene Strukturert og Planmessig, og mer eller mindre likt på de to andre (litt høyere på Velorganisert og litt lavere på Disiplinert). Dette trekker vurderingen av toppbyråkratenes skår opp. I tillegg la toppbyråkraterne i intervjuer svært sterk vekt på betydningen av å ligge høyt på Kontroll, og atskilte seg tydelig fra toppolitikere med hensyn til dette.

En helhetsvurdering av data gir grunnlag for å konkludere med at toppbyråkrater ligger høyere enn toppolitikere med hensyn til trekket Kontroll, og at dette trekket fremstår som viktigere for dem. Konklusjon: Underhypotese 2 er bekreftet.

#### *Andre funn om forskjeller*

Ut over forskjellene beskrevet i tilknytning til underhypotese 1 og 2 over, fant jeg også en forskjell jeg ikke hadde hypotese om. Når det gjelder trekket Fantasi, er det 3 toppolitikere som skårer seg selv *middels* på Fantasi, mens det kun er 1 toppbyråkrat som skårer seg selv *middels* (3 skårer *lav*). I intervjuer nevnte flere toppbyråkrater, at de trodde toppolitikere lå høyere enn toppbyråkrater på trekkene Ekstraversjon og Fantasi, i tråd med det selvskår viser.

Data i studien indikerer at toppolitikere skårer høyere enn toppbyråkrater på trekket Fantasi, men her må det tas et forbehold om at det var noe usikkerhet i intervjusituasjonen om hvorvidt informantene forsto denne kategorien presist (se kapittel 7.3 under).

*Hovedhypotese: Toppolitikere og toppbyråkrater skårer ulikt på personlighetstrekk.*

Underhypotese 1 og 2 er henholdsvis delvis bekreftet og bekreftet: Toppolitikere skårer høyere enn toppbyråkrater på Ekstraversjon, og toppbyråkrater skårer høyere enn toppolitikere på Kontroll. I tillegg fremkom et funn jeg ikke hadde hypotese om; toppolitikere skårer høyere enn toppbyråkrater på Fantasi.

Konklusjon: Hovedhypotesen er bekreftet; toppolitikere og toppbyråkrater skårer ulikt på personlighetstrekk.

## **7. Avsluttende diskusjon: Implikasjoner og perspektiver**

### **7.1 Funn i lys av tidligere forskning**

Studiens funn er overordnet sett i tråd med tidligere forskning på ledere og politikere; politikere tenderer til å skåre generelt høyt på personlighetstrekkene i Big 5, og særlig på trekkene Ekstraversjon og Emosjonell stabilitet (Aichholz & Willmann, 2020, s. 2).

Studiens funn samsvarer overordnet sett med Florczak et al. (2020) sin nylige studie av politiske eliter i Danmark, men atskiller seg i detaljene. Florczak et al. sin studie viste at det generelt er liten forskjell i personlighetstrekk mellom toppolitikere og toppbyråkrater, men at noen gjør seg gjeldende. Så langt er det sammenfall med denne studien. Florczak et al. fant primært små forskjeller mellom gruppene for trekkene Emosjonell stabilitet og Vennlighet, hvor byråkrater lå høyere enn politikere på Emosjonell stabilitet, og at politikere lå høyere på Vennlighet. I denne studien ligger de tydeligste forskjellene imidlertid på trekkene Ekstraversjon og Fantasi, hvor politikerne ligger høyest, og på Kontroll, hvor byråkratene ligger høyest. Her atskiller altså studiene seg.

Avvikende resultater kan således skyldes forskjell i metodologi, idet Florczak m.fl. (2020) sin studie var kvantitativ (med et stort antall respondenter) mens denne er kvalitativ (med 10 informanter). En annen mulig forklaring, er at kulturelle forskjeller mellom Norge og Danmark spiller inn.

En tredje mulig forklaring er knyttet til at personlighetstrekk kan ha en begrenset betydning i praksis, noe som åpner for en del variasjon innenfor gruppen politiske eliter samtidig som skår generelt ligger høyt. Forskningen viser at personlighetstrekk er anlegg som manifesterer seg i disposisjoner. Flere

informanter peker på at man kan kompensere for å ligge lavere enn ønsket på bestemte personlighetstrekk, at det finnes strategier for å veie opp for dette, og at de selv bruker slike strategier og lykkes med det. Det er således mulig å lykkes med å bli og være toppolitiker eller toppbyråkrat, selv om man ikke treffer rent på en typisk profil. Dette åpner for et utfallsrom i hvordan politiske eliter skårer med hensyn til personlighetstrekk.

Denne studien viser at det særlig med hensyn til toppolitikere var en tydelig forskjell mellom selvskår og gruppeskår («idealtipe»). Dette kan tyde på at det finnes en klar forestilling om en idealtipe toppolitiker, hvor kvaliteter som anses særlig positive aksentueres (ref. Dietrich (2012, s. 202)), typisk Ekstraversjon og Emosjonell stabilitet. 5 av 5 informanter mente det var typisk å skåre *høy* på disse to trekkene. Samtidig tyder data på at langt fra alle toppolitikere er slik i virkeligheten, og at mange finner måter å håndtere det på. Det er verdt å bemerke at 2 av 5 toppolitikere ikke skåret *seg selv* som *høy* på Ekstraversjon og Emosjonell stabilitet. Dette tyder på at det for politikere er et betydelig rom for å kompensere for å ha lavere skår enn idealtypen politiker.

Forskjellene mellom toppolitikere og toppbyråkrater i denne studien, kan ses i lys av Hollands yrkesinteressemmodell. I Hollands modell tilhører politikere og toppbyråkrater begge typen «foretaksom», som i Hollands modell vil helle enten mot trekket «sosial» eller «konvensjonell». Er det slik at toppolitikere er foretaksomme typer som heller mer mot det sosiale, mens toppbyråkrater er foretaksomme typer som heller mer mot det konvensjonelle? Data i denne studien gir noe støtte for det siste, men er uklare når det gjelder det første.

Generelt er det et behov for mer forskning på området politiske eliter og personlighetstrekk, fra flere deler av verden, både kvalitative og kvantitative, og med ulike grupper politiske eliter, for å kunne vurdere personlighetstrekk i politiske eliter og deres betydning med større sikkerhet.

## ***7.2 Praktiske implikasjoner***

At politiske eliter tenderer til å skåre høyt, eller forventes å skåre høyt, på bestemte personlighetstrekk har implikasjon for hvem som oppnår posisjoner i den politiske eliten (**seleksjon**). Kort sagt, vil du antagelig ha større sjanse for å bli medlem av den politiske eliten om du matcher en typisk personlighetsprofil for en toppolitiker eller toppbyråkrat. I studien nevner flere informanter at dette

antagelig i større grad gjør seg gjeldende i politikken enn i byråkratiet, siden det i politikken i mindre grad er formelle kvalifikasjoner knyttet til fag og ledelse som er bestemmende i utvelgelsesprosessene.

Personlighetstrekkene i Big 5 beskriver positive egenskaper og slik sett er det generelt positivt å ha politiske eliter med stor grad av disse egenskapene. Det kan imidlertid være problematisk om trekk som i praksis har liten betydning for evnen til å utføre arbeidet som kreves, belønnes på bekostning av trekk som er viktige. For eksempel synes det klart at et synlig trekk som Ekstraversjon er viktig for å kunne lede, få tilgang på informasjon og kommunisere godt, mens mindre synlige trekk som Kontroll og Vennlighet (inkludert fasettet Ikke-kynisk) er viktige for at arbeidet utøves på en grundig og redelig måte. Det ligger en fare i at typer som er svært ekstroverte og gode kommunikatorer, men lite samvittighetsfulle og redelige, kan lykkes i politiske utvelgelsesprosesser, om man ikke er bevisst om hvordan personlighetstrekk kan virke i denne type prosesser. Forskning viser at karismatisk ledelse kan ha sterke effekter, både positivt og negativt. Man kan lure på om høy skår på et trekk som Vennlighet, inkludert på fasettet Ikke kynisk, reduserer sjansen for at en karismatisk leder skaper negative effekter for samfunnet ved sin ledelse.

For å sikre mest mulig hensiktsmessige utvelgelsesprosesser bør man legge inn mekanismer som sikrer at trekk som faktisk er viktige for å utføre jobben og oppnå ønskede effekter blir vektet på en passende måte. Dette kan synes særlig viktig jo høyere opp man kommer i det politiske systemet, siden flere informanter påpeker at høy skår på bestemte personlighetstrekk blir viktigere desto høyere opp man kommer.

For øvrig indikerer denne studien at mennesker i betydelig grad har evne til å utvikle eller fremheve personlighetstrekk som er viktige i en jobbrolle og/eller å kompensere for at man ligger lavere enn ønsket på enkelte trekk gjennom organisatoriske grep (typisk ved å sikre avlastning eller støtte). I utvelgelsesprosesser er det således antagelig like viktig å vurdere i hvilken grad en kandidat er klar over sin personlighetsprofil og hvordan den kan håndteres i forhold til behovene i rollen, samt hvilke muligheter som foreligger for organisatoriske tilpasninger, som det er å vurdere personlighetsprofilen i seg selv. Det er en betydelig variasjon i personlighetstrekk hos politiske eliter i denne

studien, og det vil nok ofte være egenskaper ved situasjonen ledelse skal utføres i, som avgjør i hvilken grad vedkommende lykkes.

At politiske eliter tenderer til å skåre høyt, eller forventes å skåre høyt, på bestemte personlighetstrekk har implikasjoner for hvem som forblir i posisjoner i den politiske eliten (**retensjon**). Flere av informantene, både blant politikere og byråkrater, vektla at jo høyere opp du kommer, desto viktigere blir det å ligge høyt på disse personlighetstrekkene. For at flest mulig typer mennesker skal ha mulighet til å kunne være del av politiske eliter, er det ønskelig å ha systemer som støtter opp om ulike type individer og bidrar til å sikre at de som kan evne å gjøre en god jobb i praksis også kan forbli over tid. For eksempel kan gode og introverte ledere få støtte og avlastning når det gjelder representasjon. En generell utfordring lederne i studien peker på, er at jobben gjennomgående innebærer høyt press og kan være svært krevende. Systemer som i større grad avmonterer det personlige presset og fordeler ansvar i en gruppe, kan bidra til at flere typer mennesker får mulighet til å stå i denne type jobb over tid.

Florczak et al. (2020) peker på at forskjeller mellom politikere og byråkrater, kan medføre at politikk gjennomføres på en annen (for eksempel mer konservativ) måte enn opprinnelig tiltenkt av politikere og velgere. Denne studien indikerer at det synes å være relativt liten variasjon mellom gruppene toppolitikere og toppbyråkrater i Norge (tilsvarende det Florczak et al. fant i Danmark). Selv om toppbyråkrater i denne studien skårer høyere på Kontroll, så skåret også toppolitikere seg selv høyt på Kontroll. Ingen av informantene problematiserte at ulike personlighetsprofil mellom gruppene kunne virke inn på hvordan politikk gjennomføres. (De ble imidlertid ikke spurt direkte om dette.) Det er ikke dekning i denne studien for å si at forskjeller i personlighetsprofiler mellom gruppene medfører at politikk gjennomføres på en annen måte enn tiltenkt (noe det heller ikke var i Florczak et al. (2020) sin studie). Dette kan henge sammen med at toppolitikere og toppbyråkrater er relativt like i Skandinavia, hvor det for øvrig også er en dialogorientert styringskultur som borger for samhandling.

### **7.3 Forbedringspunkter**

Under gjennomføringen av denne studien dukket det opp noen problemer knyttet til operasjonalisering. Personlighetstrekket Fantasi bød ofte på tolkningsproblemer og diskusjon under intervjuene. Trekket Fantasi har fasettene Original, Fantasifull,

Kreativ og Oppfinnsom. Flere informanter var usikre på hva de ulike fasettene innebar, hvordan de skulle avgrenses mot hverandre og hva de skulle svare. Et generelt inntrykk i etterkant, er at informanter særlig forbandt dette trekket med å være drømmende eller kunstnerisk anlagt, mens et aspekt som «intellektuelt utforskende» i liten grad ble tatt med i beregningen. Mitt inntrykk er at svarene var mindre presise når det gjaldt dette trekket, enn de andre. Til tross for at Engvik og Clausens BIF-20 skulle være mer eller mindre selvforklarende, var erfaringen at det ville ha vært hensiktsmessig å ha hatt en oversikt med definisjoner av de ulike fasettene, for å sikre høyere presisjon i svar.

Denne studien vil med fordel kunne utvides og gå dypere. Det kunne i en oppfølgingsstudie vært interessant å gå nærmere inn på hvordan informanter fra politiske eliter opplever at personlighetstrekk kan påvirke hvordan politisk makt utøves, gjennom å teste hypoteser knyttet spesifikt til dette. Det kan for eksempel være hypoteser om hvordan ulike personlighetsprofiler hos politikere og byråkrater spiller inn på hvordan samarbeid mellom gruppene fungerer i praksis, og hvordan personlighetstrekk/personlighetsprofil hos byråkrater påvirker tjenesteproduksjon rettet mot grupper med en annen personlighetsprofil.

Avslutningsvis kan jeg bemerke at dette er en kvalitativ studie med 10 informanter for politiske eliter i én by (Oslo), som avdekker hvordan informantene selv oppfatter personlighetstrekk (Big 5) og deres betydning, og at det per i dag ikke finnes kvantitative studier som ser på om det er forskjeller i personlighetstrekk mellom politikere og byråkrater i Norge. Det kunne vært interessant å følge denne studien opp med en kvantitativ studie som kartlegger personlighetstrekk hos politikere og byråkrater i Norge, etter modell av Florczak et al. (2020) sin studie.

## **8. Oppsummering**

I denne studien har vi undersøkt om det er forskjell på personlighetstrekk (Big 5) hos topppolitikere og toppbyråkrater, og hva en slik forskjell i så fall består i. Studien bekreftet hovedhypotesen om at det foreligger en forskjell, og fant at topppolitikere skårer særlig høyt på Ekstraversjon og Fantasi, og at toppbyråkrater skårer særlig høyt på Kontroll, sammenlignet med hverandre.

Hovedhypotesen og underhypoteser ble testet gjennom semistrukturerte intervjuer med 5 toppolitikere og 5 toppbyråkrater, hvor deltagerne vurderte seg selv og sin gruppes personlighetstrekk. Dette ga grunnlag for en kvalitativ analyse med fokus på deltagerens forståelse av personlighetstrekk (egne og gruppens) og slike trekkets betydning.

Funnene er overordnet sett i tråd med internasjonal forskning på politikere og personlighetstrekk (Big 5), men avviker noe fra den ene kvantitative studien (Florczak et al. 2020) som har kartlagt forskjeller i personlighetstrekk mellom politikere og byråkrater (i Danmark).

Studien indikerer at personlighetstrekk hos politikere og byråkrater kan ha betydning for utvelgelsesprosesser og hvem som blir i denne type roller over tid. Studien indikerer at selv om det nok er en tendens til at bestemte personlighetstrekk premieres i politiske eliter, så er det i betydelig grad mulig å korrigere eller kompensere for ikke å ha en idealprofil.

Generelt er det et behov for mer forskning på området politiske eliter og personlighetstrekk, fra flere deler av verden, både kvalitative og kvantitative, og med ulike grupper politiske eliter, for å kunne vurdere personlighetstrekk i politiske eliter og deres betydning med større sikkerhet.



## **9. Referanseliste**

- Aichholzer, J. & Willmann, J. (2020). Desired personality traits in politicians: Similar to me but more of a leader. *Journal of Research in Personality*, 88, 1-11.
- Amsalem, E., Zoizner, A., Sheaffer, T., Walgrave, S., & Loewen, P.J. (2018). The Effect of Politicians' Personality on Their Media Visibility. *Communications Research*, 47 (7), 1070-1102.
- Avolio, B. J. (2011). *Full Range Leadership Development* (2nd. ed.). Sage.
- Best, H. (2011). Does Personality Matter in Politics? *Comparative Sociology*, 10, 928-948.
- Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117 (2), 187-215.
- Buss, D. M. (1987). Selection, evocation, and manipulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1214–1221.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Consiglio, C., Picconi, L., & Zimbardo, P. G. (2003). Personalities of politicians and voters. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 849-856.
- Caprara, G. V., Francescato, D., Mebane, M, Sorace, R, & Vecchione, M. (2010). Personality Foundations of ideological divide, *Political Psychology*, 31, 739-762.
- Caprara, G.V. & Vecchione, M. (2017). *Personalizing politics*. Oxford University Press.
- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64, 7-52.
- Dietrich, B. J., Lasley, S., Mondak, J.J., Rempel, M. L., & Turner, J. (2012). Personality and legislative politics. *Political Psychology*, 33, 195-210.
- Emmons, R.A. & Diener, E. (1986): Situation selection as a moderator of response consistency and stability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1013-1019.
- Engvik, H. & Clausen, S. E. (2011). Norsk kortversjon av Big 5 Inventory (BFI 20). *Tidsskrift for norsk psykologforening*, Vol. 48, nr. 9, 869-872.
- Engvik, H. & Føllesdal, H. (2005). The Big Five Inventory på norsk. *Tidsskrift for*

*Norsk psykologforening, Vol. 42, nr. 2, 128-129.*

- Forsyth, D. R. (2019). *Group Dynamics* (7th ed.). Cengage Learning.
- Funder, D. C. (2012). Accurate Personality Judgement. *Current Directions in Psychological Science, 21* (3), 177-182.
- Føllesdal, H. (2016). Er emosjonell intelligens viktig i arbeidslivet?, *Tidsskrift for norsk psykologforening, Vol. 53*, nummer 3, 192-199.
- Grennes, T. (2013). *Hvordan kan du vite om noe er sant?* Cappelen Damm.
- Hanania, R (2017). The personality of politicians: A big five survey of American legislators, *Personality and Individual Differences, 108*, 164–167.
- Haslam, S.A, Reicher, S. D. & Platow, M. J. (2011). *The New Psychology of Leadership*. Psychology Press.
- Hoffman, B. J., Woehr, D. J., Maldagen-Youngjohn, R, & Lyons, B. D. (2011). Great man or great myth? A quantitative review of the relationship between individual differences and leader effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*, 347-381.
- Hogan, R. (2007). *Personality and the Fate of Organizations*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: a theory of careers*. Prentice-Hall.
- Judge, T. (2002). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology, 87*, No. 4, 765-780.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2019). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Kvålshaugen, R. (2007). *Autentisk ledelse – en effektiv lederstil?*. Magma 5 (sidetall ikke angitt). <https://old.magma.no/2007-5>
- Langdridge, D. (2006). *Psykologisk forskningsmetode: en innføring i kvalitative og kvantitative tilnærminger*. Tapir Akademisk Forlag.
- Larsen, R., Buss, D., Wismeijer, A. & Song, J. (2017). *Personality Psychology* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. & Avolio, B. J. (2003). Authentic Leadership: A Positive Developmental Approach. I Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (Red.), *Positive Organizational Scholarship* (s. 241-261). Barrett-Koehler.
- Macchiavelli, N. (1999). *Fyrsten* (J. Bingen overs.). Bokklubbens Kulturbibliotek. (Opprinnelig utgitt 1532).

- McAdams, D. P. & Pals, J. L. (2006). A New Big Five Fundamental Principles for an Integrative Science of Personality. *American Psychologist*, *61*, No. 3, 204–217.
- McRae, R. R. & Costa Jr. (1997). Personality: Trait structure as a human Universal. *American Psychologist*, *52*, 509-516.
- Martinsen, Ø. L. & Glasø, L. (2014). Lederes personlighet: Hva sier forskningen? *Magma*, *5*, 26-34.
- Mischel, W. (2014). *Marshmallow-testen*. Pax Forlag.
- Mondak, J. J., Hibbing, M. V., Canache, D., Seligson, M. A., & Anderson, M. R. (2010). Personality and civic engagement: An integrative framework for the study of trait effects on political behaviour. *American Political Science Review*, *104* (1), 85-110.
- Ones, D. S., Dilchert, S., & Viswesvaran, C. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, *60*, 995-1027.
- Roberts, B. W., Kuncel, N.R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L.R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, *2*(4), 313–345.
- Roberts, B. W. (2017). A Systematic Review of Personality Trait Change Through Intervention, *Psychological Bulletin*, *143*, 117-141.
- Svartdal, F. (2004). *Psykologiens forskningsmetoder* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Tett, R.P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, *44*, 4, 703-742.
- van Hiel, A., Kossowska, M., & Mervielde, I. (2000). The relationship between openness to experience and political ideology. *Personality and individual differences*, *28*, 741-751.
- van Vugt, M. (2006). Evolutionary Origins of Leadership and Followership. *Personality and Social Psychology Review*, *10*, No. 4, 354-371.

## **10. Vedlegg**

### ***11.1 Invitasjonsmail***

Følgende invitasjonsmail ble sendt ut til deltagere.

Kjære X,

jeg tar kontakt for å høre om du er villig til å delta i en studie av personlighetstrekk i politiske eliter. Studien er en del av en oppgave jeg skriver på programmet *Executive Master of Management* på Handelshøyskolen BI og vil følge vitenskapelige standarder for anonymisering og behandling av data.

Deltagelse vil innebære at du må sette av 1 time til et semistrukturert intervju. Du vil få tilsendt spørsmål i forkant, og står fritt til å unnlate å svare på visse spørsmål, om det skulle være ønsket. Jeg kan for øvrig nevne at byrådsleder er informert om og inneforstått med at dette prosjektet gjennomføres.

#### Bakgrunn

Det er gjort mye forskning på personlighetstrekk og ledelse. Forskning viser at personlighetstrekk er en av mange ulike faktorer, som spiller inn på hvem som bli ledere, og det er viktig ikke å overdrive betydningen av personlighetstrekk i de kompliserte prosesser som fører til at noen blir ledere og andre ikke blir det. Samtidig viser forskning at det er sammenhenger mellom skåre på personlighetstrekk og hvem som blir ledere, når man bruker «Big 5»-systemet for å måle trekk.

Big 5 måler personlighetstrekkene *ekstraversjon, vennlighet, kontroll, emosjonell stabilitet og fantasi*. Forskning viser at politiske og administrative ledere («politiske eliter») tenderer til å skåre høyere enn gjennomsnittbefolkningen på flere av disse trekkene. Det er imidlertid gjort lite forskning på om det er forskjell på politiske og administrative ledere, og hvordan ulike trekk kommer i spill i praksis.

#### Hva er formålet med studien?

Studien vil undersøke om det er forskjell på personlighetstrekk mellom politiske og administrative ledere, og teste ut hypoteser om hva slik forskjell eventuelt

består i. Studien vil bidra til å supplere internasjonal forskning og teste ut funn fra andre land i en norsk kontekst.

Hvis studien indikerer tydelige sammenhenger, gir dette interessant informasjon om hvilken betydning personlighetstrekk oppleves å ha i politiske eliter, som gir grunnlag for å videre studier som kan utdype hvordan og i hvilken grad det gjør seg gjeldende.

Hvis studien indikerer tydelige sammenhenger, kan dette også gi grunnlag for kritisk refleksjon knyttet til hvem som blir toppledere i politikk og administrasjon i Norge, noe som kan gi grunnlag for bedre og mer rettferdige utvelgelses- eller ansettelsesprosesser.

#### Hvordan gjennomføres studien?

Studien vil være basert på intervjuer med henholdsvis 5 politiske ledere (både i byråd og bystyre) og 5 administrative ledere (dvs. kommunaldirektører).

*(Bemerk at 5 kommunaldirektører først får tilbud, ut fra et tilfældighetsprinsipp, dog med mål om å få en forholdsvis jevn kjønnsbalanse (2+3). Om noen av de som får tilbud ikke ønsker å delta, får en ny kommunaldirektør tilbud.)*

Intervjuobjektet får på forhånd tilsendt intervjueskjema, samt en oversikt over trekkene i Big 5 samt hvilke adjektiver som er knyttet til hvert trekk. Gjennom et intervju på 45 minutter til 1 time, får intervjuobjektet anledning til å markere på skalaen «høy», «middels», «lav» hvilke trekk som anses karakteristiske og å reflektere over hvordan slike trekk kommer i spill i profesjonelle settinger.

Datainnsamlingen vil brukes til å drøfte hypoteser om hvordan politiske eliter skårer på personlighetstrekk og hvilken betydning det har.

#### Veien videre

Svar på denne eposten og tilkjennegi a) Om du er villig til å delta og gir samtykke, b) har ytterligere spørsmål, eller c) ikke ønsker å delta.

Hvis du ønsker å delta vil jeg ta kontakt for å foreslå intervjutidspunkter, og oversende intervjuguide samt oversikt over Big 5 personlighetstrekk. (Du kan når som helst trekke deg fra videre deltagelse i studien, om ønsket, selv om du har gitt samtykke.)

Intervju gjennomføres på et egnet sted på rådhuset, innenfor rammen av 1 time i forholdsvis nær fremtid. I etterkant får du mulighet til å se gjennom renskrevne notater jeg har tatt fra intervjuet, og eventuelt komme med korreksjoner eller supplement. Når studien er ferdig, destrueres notatene. Det er kun jeg som vil ha adgang til dine svar.

Den ferdige studien vil deles med deltagere. Studien vil anonymisere hvem som har vært informanter.

Undertegnede kan tilby å holde et foredrag om tematikken og funn, for de som har deltatt.

Samtykke (til bekreftelse av mottaker av denne epost)

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «personlighetstrekk og politiske eliter», som gjennomføres av Rasmus Reinvang.

Jeg samtykker til å delta i intervju og at mine opplysninger, oppgitt i intervju, lagres og behandles frem til prosjektet er avsluttet (senest 1.7.2022).

-----

Jeg håper du har lyst og anledning til å delta i denne studien, og ser frem til å høre fra deg.

Mvh Rasmus

Rasmus Reinvang (MDG)

Byrådssekretær for byutvikling

**Byrådsavdeling for byutvikling**

### ***11.2 Intervjuguide***

Invitasjonsmailen ble fulgt opp av en mail til informanter som fastsatte tidspunkt for intervju og la ved følgende intervjuguide, slik at deltakere kunne forberede seg. Intervjuguiden ble deretter brukt til å strukturere gjennomføringen av intervjuet.

## **Intervjuguide / studie «Personlighet og politiske eliter»**

*Rasmus Reinvang, februar 2022.*

Aller først: Takk for at du har sagt ja til å delta i denne studien!

### Bakgrunn

Det er gjort mye forskning på personlighetstrekk og ledelse. Forskning viser at personlighetstrekk er en av mange ulike faktorer, som spiller inn på hvem som bli ledere, og det er viktig ikke å overdrive betydningen av personlighetstrekk i de kompliserte prosesser som fører til at noen blir ledere og andre ikke blir det.

Samtidig viser forskning at det kan dokumenteres sammenhenger mellom skår på personlighetstrekk og hvem som blir ledere, når man bruker «Big 5»-systemet for å måle trekk.

Denne studien vil undersøke om det er forskjell på personlighetstrekk mellom politiske og administrative ledere, og teste ut hypoteser om hva slik forskjell eventuelt består i. Studien vil bidra til å supplere internasjonal forskning og teste ut funn fra andre land i en norsk kontekst.

### Big 5 (BIF-20)

Vi vil i det følgende benytte oss av den korte adjektiv-versjonen av Big 5, utviklet av Engvik i 1993, som er vist til og testet i Engvik og Clausen (2011). De fem personlighetstrekkene i Big 5 har her navn som fungerer godt i en norsk kontekst: *Ekstraversjon, Vennlighet, Kontroll, Emosjonell stabilitet, og Fantasi* (se tabell under). Videre har hvert trekk fire fasetter, som angitt under.

<b>Ekstraversjon</b>	<b>Vennlighet</b>	<b>Kontroll</b>	<b>Emosjonell stabilitet</b>	<b>Fantasi</b>
Aktiv	Varm	Velorganisert	Ubekymret	Original
Pratsom	Ikke kynisk	Strukturert	Ikke hårsår	Fantasifull
Dominerende	Omsorgsfull	Planmessig	Ikke nervøs	Kreativ
Utadvendt	Vennlig	Disiplinert	Ikke anspent	Oppfinnsom

Det er klart at personlighet er et fenomen som er langt mer komplisert enn det denne enkle tabellen angir. Basert på omfattende lingvistiske analyser har forskning imidlertid vist at de fem trekkene angitt over, synes å angi fem grunnleggende dimensjoner ved personlighet, som er gjeldende på tvers av kulturer.

Studer gjerne tabellen og reflekter over hva som ligger i de ulike trekkene med underfasetter, før du ser gjennom spørsmålene og vurderer svar, som en del av forberedelsen til selve intervjuet.

Etter at intervjuet er gjennomført, vil jeg renskrive mine notater og sende dem til deg slik at du kan sjekke om jeg har oppfattet dine svar riktig, og eventuelt korrigere.

Intervjuguide / spørsmål

1. Kjønn?

*(Kvinne, mann, evt. andre kategorier)*

2. Alder?

*(Kohort 20-29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-59 år, 60-69 år)*

3. Utdannelse over høyskolenivå/bachelor?

*(Ja eller nei)*

4. Opplever du i profesjonelle settinger at du ligger høyt, middels eller lavt på personlighetstrekket ekstraversjon, sammenlignet med andre?

*(Sett kryss og utdyp.)*

	Høy	Middels	Lav
Ekstraversjon			

Underspørsmål:



**IKKE LEGG INN TEKST HER!**

---

- Er det bestemte fasetter (ref tabell over) du opplever at du ligger høyt på, i så fall hvilke?

- Kan du gi noen enkle eksempler på hvordan dette arter seg i profesjonelle settinger?

5. Opplever du i profesjonelle settinger at du ligger høyt, middels eller lavt på personlighetstrekket «vennlighet», sammenlignet med andre?

*(Sett kryss og utdyp.)*

	Høy	Middels	Lav
Vennlighet			

Underspørsmål:

- Er det bestemte fasetter (ref tabell over) du opplever at du ligger høyt på, i så fall hvilke?

- Kan du gi noen enkle eksempler på hvordan dette arter seg i profesjonelle settinger?

6. Opplever du i profesjonelle settinger at du ligger høyt, middels eller lavt på personlighetstrekket «kontroll», sammenlignet med andre?

*(Sett kryss og utdyp.)*

	Høy	Middels	Lav
Kontroll			

Underspørsmål:

- Er det bestemte fasetter (ref tabell over) du opplever at du ligger høyt på, i så fall hvilke?

- Kan du gi noen enkle eksempler på hvordan dette arter seg i profesjonelle settinger?

7. Opplever du i profesjonelle settinger at du ligger høyt, middels eller lavt på personlighetstrekket «emosjonell stabilitet», sammenlignet med andre?

*(Sett kryss og utdyp.)*

**IKKE LEGG INN TEKST HER!**

	Høy	Middels	Lav
Emosjonell stabilitet			

Underspørsmål:

- Er det bestemte fasetter (ref tabell over) du opplever at du ligger høyt på, i så fall hvilke?
- Kan du gi noen enkle eksempler på hvordan dette arter seg i profesjonelle settinger?

8. Opplever du i profesjonelle settinger at du ligger høyt, middels eller lavt på personlighetstrekket «fantasi», sammenlignet med andre?

*(Sett kryss og utdyp.)*

	Høy	Middels	Lav
Fantasi			

Underspørsmål:

- Er det bestemte fasetter (ref tabell over) du opplever at du ligger høyt på, i så fall hvilke?
- Kan du gi noen enkle eksempler på hvordan dette arter seg i profesjonelle settinger?

-----

9. Når du ser på andre politisk ledere (alternativ: administrative ledere), er din erfaring at de ligger høyt, middels eller lavt på personlighetstrekket «ekstraversjon», sammenlignet med andre?

*(Sett kryss og utdyp.)*

	Høy	Middels	Lav
Ekstraversjon			

Underspørsmål:

**IKKE LEGG INN TEKST HER!**

---

- Er det bestemte fasetter (ref tabell over) du opplever at de ligger høyt på, i så fall hvilke?

- Kan du gi noen enkle eksempler på hvordan dette arter seg i profesjonelle settinger?

10. Når du ser på andre politisk ledere (alternativ: administrative ledere), er din erfaring at de ligger høyt, middels eller lavt på personlighetstrekket «vennlighet», sammenlignet med andre?

*(Sett kryss og utdyp.)*

	Høy	Middels	Lav
Vennlighet			

Underspørsmål:

- Er det bestemte fasetter (ref tabell over) du opplever at de ligger høyt på, i så fall hvilke?

- Kan du gi noen enkle eksempler på hvordan dette arter seg i profesjonelle settinger?

11. Når du ser på andre politisk ledere (alternativ: administrative ledere), er din erfaring at de ligger høyt, middels eller lavt på personlighetstrekket «kontroll», sammenlignet med andre?

*(Sett kryss og utdyp.)*

	Høy	Middels	Lav
Kontroll			

Underspørsmål:

- Er det bestemte fasetter (ref tabell over) du opplever at de ligger høyt på, i så fall hvilke?

- Kan du gi noen enkle eksempler på hvordan dette arter seg i profesjonelle settinger?

13. Når du ser på andre politisk ledere (alternativ: administrative ledere), er din erfaring at de ligger høyt, middels eller lavt på personlighetstrekket «emosjonell stabilitet», sammenlignet med andre?

**IKKE LEGG INN TEKST HER!**

(Sett kryss og utdyp.)

	Høy	Middels	Lav
Vennlighet			

Underspørsmål:

- Er det bestemte fasetter (ref tabell over) du opplever at de ligger høyt på, i så fall hvilke?
- Kan du gi noen enkle eksempler på hvordan dette arter seg i profesjonelle settinger?

14. Når du ser på andre politisk ledere (alternativ: administrative ledere), er din erfaring at de ligger høyt, middels eller lavt på personlighetstrekket «fantasi», sammenlignet med andre?

(Sett kryss og utdyp.)

	Høy	Middels	Lav
Fantasi			

Underspørsmål:

- Er det bestemte fasetter (ref tabell over) du opplever at de ligger høyt på, i så fall hvilke?
- Kan du gi noen enkle eksempler på hvordan dette arter seg i profesjonelle settinger?

15. Er det noe du vil legge til om hvordan du har erfart at personlighetstrekk virker inn på rollen som politisk leder (alternativt: administrative leder) ?

(Svar fritt.)

---

Kilder

- \* Engvik, H. & S.E. Clausen (2011): Norsk kortversjon av Big 5 Inventory (BFI-20), *Tidsskrift for norsk psykologforening*, Vol. 48, nummer 9, s. 869-872.
- \* Engvik, H. & H. Føllesdal (2005): The Big Five Inventory på norsk, *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, Vol. 42, nummer 2, s. 128-129.

***IKKE LEGG INN TEKST HER!***

---

\* Larsen, R. et al. (2017): *Personality Psychology*, 2nd ed, McGraw-Hill Education, London.