



Universitetet
i Stavanger

HANDELSHØGSKOLEN VED UIS
BACHELOROPPGAVE

STUDIUM:
Økonomi og administrasjon

OPPGAVEN ER SKREVET INNEN FØLGENDE
TEMATISKE RETNING:

Organisasjon og ledelse

ER OPPGAVEN KONFIDENSIELL?

Nei

TITTEL:
Går lederrollen i arv?

ENGELSK TITTEL:
Is the leadership role inherited?

FORFATTERE:

Kandidatnr:

7723

.....

7816

.....

Navn:

Julia Sjøwall

.....

Kristine Wernle Teigen

.....

VEILEDER:

Kjersti Berge Evensen

Forord

Denne oppgaven har vi skrevet som en avslutning på bachelorstudiet i økonomi og administrasjon ved Universitetet i Stavanger, våren 2021. Fagfeltene psykologi og ledelse er noe vi begge har hatt en stor interesse for lenge, og denne interessen har blitt forsterket gjennom våre tre år ved universitetet. Vi har jobbet godt sammen ved tidligere anledninger, og tenkte dermed at det ville være en god mulighet til å utforske vår felles interesse ved å samarbeide om denne bacheloroppgaven. Det har vært en utfordrende, men spesielt lærerik prosess der vi sitter igjen med mye interessant kunnskap.

Studien er gjennomført for å undersøke om barn blir karrieremessig påvirket til å følge i sine foreldres fotspor, eller ikke. Problemstillingen ble tidlig definert da vi begge var klare på hva vi ønsket å skrive om. Deretter ble en plan for oppgaven lagt frem tidlig i prosessen, i samarbeid med vår veileder. Videre gjennom prosessen har vi fått god hjelp og nyttige tips til utførelse av intervjuer, og vi har fått gode og konstruktive tilbakemeldinger på vårt arbeid underveis. En stor takk rettes derfor til vår fantastiske veileder, Kjersti Berge Evensen, for at hun alltid har vært støttende og tilgjengelig.

Vi vil også takke våre åtte deltakere som stilte til intervjuer, og som dermed gjorde det mulig for oss å samle inn interessante data vi kunne bruke til å besvare vår problemstilling. Det har vært utfordrende å skrive oppgave i tiden med korona der fysisk oppmøte har vært vanskelig å få til, men takket være teknologiske muligheter og fleksible intervjudeltakere har vi kommet oss godt gjennom det.

Julia Sjøwall & Kristine Teigen

Stavanger, mai 2021

Abstrakt

Målet for oppgaven var å få en dypere forståelse av valg av karriere og yrke. Mer konkret var det interessant å studere om mennesker tar yrkesvalg på bakgrunn av foreldrenes forventninger og valgene de har tatt i sine liv. Dette blir i denne oppgaven knyttet til temaet ledelse, fordi folk generelt kan tro det ligger en dypere sammenheng mellom påvirkning og beslutning i denne spesifikke yrkesstillingen. Problemstillingen ble derfor “Går lederrollen i arv?”. For å besvare denne problemstillingen ble det intervjuet fire familiepar, altså åtte personer totalt. Det er inkludert to generasjoner, der barnet og en av deres foreldre sitter/har sittet i en lederstilling i sitt valgte yrke.

Denne oppgaven bygger på ulike teorier hovedsakelig knyttet til det psykologiske aspektet, som påvirkning og oppdragelse, men det var også nødvendig å ta med det biologiske aspektet, som genetik og evolusjon, i undersøkelsen. I løpet av oppgaven blir forskningen til store teoretikere som har vært betydningsfulle for den kunnskapen vi har i dag gjort rede for. Dette er blant annet Maslow (1954), Bronfenbrenner (1979) og Symonds (1939), for å nevne noen. Innledningsvis starter oppgaven med å redegjøre for de viktigste teoriene knyttet til problemstillingen. Disse teoriene omhandler indre og ytre påvirkningsfaktorer, og hvordan vi som mennesker er født og oppvokst. Teorier rundt ledelse er også belyst, for eksempel hva det vil si å være en leder og hva som kreves for å tiltre en slik rolle. Deretter går det over til en metodedel hvor det blir utviklet noen forskningsspørsmål som danner bakgrunn for intervjuene. Design, deltakere og analyser beskrives også i denne delen. Etterpå presenteres resultatene, og det er så en videre diskusjon av resultatene kombinert med teori. Konklusjonen kommer til slutt.

De viktigste funnene i denne oppgaven er at det ikke finnes et “ja” eller “nei” for å besvare problemstillingen. Det vil si at det er for mange påvirkende faktorer som må legges til grunn til at man kan finne et konkret svar. Likevel er det funnet et veiledende svar som peker mot at barn til en viss grad vil bli påvirket gjennom sine foreldre, men også gjennom egne behov, motivasjon og selvbestemmelse. Det kan virke som at “selvet” står sentralt i svaret på problemstillingen, fremfor foreldres påvirkning, men som nevnt vil det være mange flere faktorer som spiller inn i avgjørelse av yrke.

Det kan virke som at dette er et av de første studiene som utforsker denne typen problemstilling, da det har vist seg å være lite dokumentert forskning på området fra før av. Det finnes forskning på mange omkringliggende områder, slik som ledelse og familietilknytning, men veldig lite på om ledelsesvalget har noe med familie å gjøre. Funnene i denne oppgaven vil gi en dypere forståelse for om det kan være en sammenheng mellom disse to faktorene, eller om det er andre faktorer som vil være avgjørende for valg av lederroller.

Nøkkelord: ledelse, familietilknytning, påvirkningsfaktorer, oppvekst, utdanning, motivasjon.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	6
1.1 Bakgrunn	6
1.2 Født sånn eller blitt sånn?	6
Bronfenbrenners teorimodell.....	7
Biologi.....	9
Foreldretilknytning og oppdragelse	11
Konformitet	13
Selvbehov.....	15
Maslows behovspyramide	15
Selvbestemmelse og prestasjon	17
Sosiale nettverk og pregning	19
Kultur og miljø.....	21
1.3 Ledelse	22
1.4 Problemstilling	23
2. Metode	24
2.1 Litteratursøk	24
2.2 Valg av metode	24
2.3 Deltakere	25
2.4 Gjennomføring av analyse	26
3. Analyse	28
3.1 Utdanning/Bakgrunn	30
Barnas bakgrunn	30
Barnas utdanning.....	30
Foreldrenes bakgrunn.....	31
Foreldrenes utdanning	31
3.2 Lønn/økonomi	32
Sosioøkonomiske forhold.....	32
Økonomisk motivasjon.....	33
3.3 Press, forventninger og inspirasjon	33
Press eller inspirasjon?	33
Følge i fedrenes fotspor.....	35
Redsel for å skuffe	36
Råd fra foreldre	36
4. Diskusjon	37
4.1 Utdanning/bakgrunn	37
Oppvekst.....	37
Ledelse	38
Valg av utdanning	40
4.2 Lønn/økonomi	41
Sosioøkonomiske forhold.....	41

Økonomisk motivasjon.....	43
4.3 Press, forventninger og inspirasjon.....	44
Press eller inspirasjon?	44
Følge i fedrenes fotspor.....	45
Råd fra foreldre / behov?	46
4.4 Kritikk av egen studie.....	46
5. Konklusjon	48
5.1 Går lederrollen i arv?.....	48
5.2 Oppsummering.....	50
Referanseliste	52
Appendix	55

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Utgangspunktet for problemstillingen er interessen innen fagområdene ledelse og organisasjonspsykologi. Begge områder er kompliserte men også svært interessante å studere på et dyper nivå. Ledelse handler mye om mennesker og personlige egenskaper, og ved å koble inn psykologien kan vi lettere studere en leders atferd. Å sitte i en lederstilling har høy prestisje i dag, og det kreves hardt arbeid, motivasjon og disiplin for å komme dit. Personlige egenskaper vil være svært viktige i utviklingen mot en lederrolle, men kan oppvekst og påvirkning fra foreldre også spille en rolle? Kan det være slik at foreldre som er ledere har høye forventninger til sine barn når det kommer til karrierevalg, og dermed påvirker egne barn til også å bli ledere? Er ledere født sånn, eller blitt sånn?

Denne oppgaven vil forsøke å besvare disse spørsmålene ved bruk av teori, tidligere forskning og egen forskning. Oppgaven vil søke å forklare hvordan vi som menneskelige individer påvirkes av både biologiske og sosiale faktorer, og hvordan disse ulike faktorene kan bidra til våre karrierevalg. Faktorene som vil vurderes i oppgaven er biologiske faktorer, oppvekst, sosial påvirkning og ulike motivasjonsfaktorer. Oppgaven går gjennom aktuell teori og tidligere forskning, og presenterer så egne funn fra kvalitative intervju med åtte personer som har sittet/sitter i en lederstilling. Intervjuobjektene består av foreldre som er ledere og deres barn - som også er ledere. Ved å intervju foreldre og barn som begge sitter i ulike lederstillinger, ble det mulig å belyse deres oppfatninger av forventninger til yrkesvalg og deres opplevelse av påvirkning fra foreldre og andre mulige faktorer som har påvirket barnas karrierevalg gjennom oppveksten.

1.2 Født sånn eller blitt sånn?

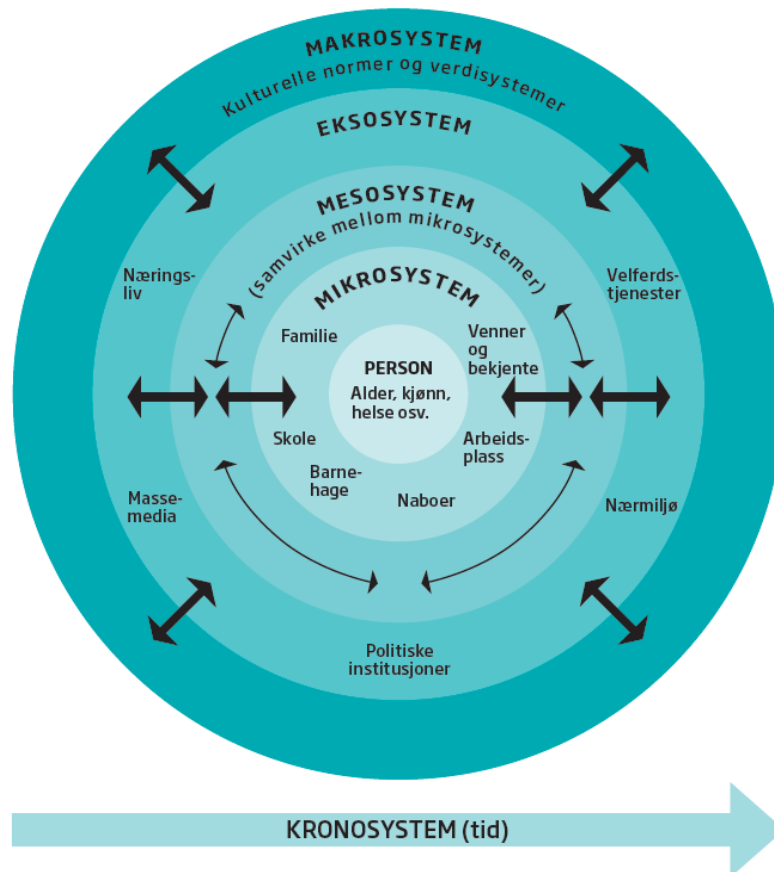
Hva kreves for å gå inn i en lederrolle? Gjennom tidene har forskere hatt en forventning om å finne "den fødte leder", og spørsmålet blir da om det er vitenskapelig belegg for å si at noen har biologiske forutsetninger for å bli en leder (Arnulf, 2012). Det kan være vanskelig å se for seg hvordan en vitenskapelig teori om biologiske forutsetninger for å bli en leder skulle være, eller hvilke biologiske markører man skulle lete etter om man skulle lete etter objektive biologiske faktorer som gjør at noen er «den fødte leder». Man kan i utgangspunktet forestille seg at det burde gå an å påvise gener som produserer lederatferd og som kan si noe om kjennetegn ved ledere, men dette har det vist seg vanskelig å bevise

vitenskapelig (Arnulf, 2012). Mest sannsynlig må man heller se på menneskets biologiske forutsetninger i samspill med sine omgivelser, og at det er kvaliteten på dette samspillet som kan være avgjørende for om individet utvikler lederegenskaper og velger en lederkarriere.

Mennesker lever i sosiale miljøer, også kalt sosiotoper (Bø, 2017), hvor alt påvirker alt (Bø, 2017). Dermed finnes det sjelden en enkel forklaring på spørsmålet rundt menneskers atferd og valg. Om man for eksempel stiller spørsmålet: “Er det uheldig for barn å ha arbeidsledige foreldre?”, vil svaret her mest sannsynlig komme an på alt fra foreldrenes økonomi til kvaliteten på barnehagen. Faktorer som også vil spille inn er det enkelte individets interesser, evner, sårbarhet og verdsett. Videre vil rammefaktorer, som kultur og miljø, også ha noe å si for hvordan et barn utvikler seg, men disse faktorene vil ha ulik effekt på ulike barn (Bø, 2017). Et godt eksempel på dette er at et barn kan lære noe positivt av å se på vold på tv, mens et annet barn kan skades av å se på det samme tv-programmet (Bø, 2017).

Bronfenbrenners teorimodell

Man er sjelden klar over når man selv påvirkes, og når man påvirker andre (Bø, 2017). Dette er prosesser som skjer over tid, og er både bevisste og ubevisste prosesser som kan være svært kompliserte. Effektene av en påvirkningsprosess kan være systemavhengig eller situasjonsavhengig. Det vil si at resultatene for eksempel vil avhenge av personer og ting som er omkringliggende rammer for et individ (Bø, 2017). Påvirkning kan også avhenge av om vedkommende er ung eller gammel, kvinne eller mann og så videre. Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell kan forklare dette (Bronfenbrenner, 1979), og denne teoretiske modellen tar utgangspunkt i en systemtenkning som er bioøkologisk. Ved en slik tenkning vil altså alle former for påvirkning foregå som en prosess der det er fire ulike delsystemer hos et individ som kombineres. Disse fire systemene kalles et individs mikro-, meso-, ekso- og makrosystem, og omhandler hvor nært en situasjon eller relasjon er til individet (Bronfenbrenner, 1979). Den bioøkologiske modellens nyeste versjon inkluderer også et kronologisk system, altså den synliggjør en tidsdimensjon for utviklingen til individet (Bronfenbrenner, 2005). Se Figur 1 for illustrasjon av Bronfenbrenners teorimodell.



Figur 1. Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell (Bronfenbrenner, 2005)

Bronfenbrenner ser på menneskets potensiale til å sosialiseres inn i ulike kulturer med utgangspunkt i dets medfødte egenskaper (Bronfenbrenner, 2005). Modellen vil altså beskrive de ulike faktorene som kan være med på å påvirke individet. Individets gitte muligheter vil være begrenset, men Bronfenbrenner mener altså at våre biologiske predisposisjoner vil være i konstant samspill med andre individuelle karakteristikk - som for eksempel personlighet, temperament, kognitiv stil og adferd (Bronfenbrenner, 2005). Den utviklingsøkologiske modellen reflekterer hvordan endringer og hendelser i individets liv påvirker dets utvikling. Modellens fire delsystemer bygger som vist i Figur 1 på personens indre (biologi), før den strekker seg utover og forklarer de andre systemene. Det indre kan omfatte alt fra kjønn til personlige egenskaper. Mikrosystemet vil være systemet som står individet nærmest, og kan være sosiale situasjoner eller settinger hvor folk ferdes, som for eksempel et barns foreldretilknytning, oppdragelse og sosiale nettverk. Makrosystemet omhandler mer kulturelle og subkulturelle mønstre i samfunnet, som for eksempel en religion eller tradisjoner innenfor en kultur eller et miljø (Bø, 2017).

Mesosystemet er bånd og samspill mellom de ulike sosiale settingene, mens eksosystemet derimot er miljøer som en person veldig sjelden besøker - men som likevel vil ha en betydning for vedkommende sitt liv eller utvikling (Bø, 2017). Et eksempel på et eksosystem kan være jobben til et barns mor eller far. Mor drar på jobb, lærer nye ting, og når hun kommer hjem fra jobb vil det hun har lært og opplevd spre seg innover i familien. Det vil si at til tross for at barnet er sjelden eller aldri på morens jobb, vil det indirekte påvirke barnet. Disse systemene vil prege og påvirke individets selvbestemmelse, behov og motivasjon for videre utvikling.

Forholdet mellom et barn og dets foreldre er sterkt, og dette er på Bronfenbrenners mikronivå i det bioøkologiske systemet. Man kan se en sammenheng mellom kultur og foreldres oppdragelse på barnet, men en må også ta i betraktning barnets atferd og personlighet for å forstå den gjensidige påvirkningen (Bø, 2017). Samspillet mellom foreldre og deres barn, er nødvendig for barnets utvikling av deres biologiske utgangspunkt. Dette er også blitt veldokumentert. Symonds (1939) viste at foreldres holdninger påvirker barn, og Bowlbys (1953) undersøkelser på foreldretilknytning viste at barns grad av påvirkning vil avhenge av deres tilknytning til foreldrene. Symonds og Bowlbys forskning viste dermed hvor viktig det er for et barn å oppleve tilknytning, og hvilke konsekvenser for senere utvikling det vil gi å frarøve et barns intim kontakt. Faktorer som samspiller med en slik tilknytning vil være barnets genetiske disposisjoner for utvikling.

Biologi

Gener er det som styrer den biologiske utviklingen hos mennesker. Gener bestemmer både kjønn, utseende, og delvis personlighet og legger blant annet grunnlaget for ferdigheter. De to sistnevnte vil være delvis forutbestemt av arv, men det utvikles i samspill med ytre påvirkningsfaktorer. Våre gener arves fra vår mor og far, og er videreført gjennom mange generasjoner. Genetikk og moderne arvelære er noe man har hatt kunnskap om siden midten av 1800-tallet, da Mendel forstod at det lå mer bak genetikk enn kun å studere et individs ytre egenskaper, som for eksempel høyde (Mendel & Bateson, 2010). Han forstod altså at et individs indre egenskaper var vel så viktige, som for eksempel individets personlige egenskaper som vil være med å styre ens atferd. Mendel begynte derfor å studere biologiske enheter, kalt arveenheter, som overførte egenskapene fra generasjon til generasjon. Egenskapene som blir overført kalles ontogenesen (Helgesen, 2011).

Normalt pleier foreldrene å gjenkjenne mye av seg selv i barna sine, både på de psykologiske og fysiske trekkene. Det er med stor sikkerhet at ontogenetiske faktorer, altså arvemateriale fra våre foreldre har stor betydning for hvordan et barn utvikler seg. De mer psykologiske egenskapene, som å ha et talent eller en spesiell evne, har også en betydelig arvelig faktor. Likevel vil individets utvikling også bli påvirket av miljøet rundt oss. Forholdet mellom arv og miljø er en svært sammensatt prosess (Helgesen, 2011).

Man vet i dag mye om nedarving av egenskaper, takket være den ekstreme utviklingen av teknologi og vitenskap som har kommet i de senere årene etter Mendels eksperimenter (Mendel & Bateson, 2010). Selv om vitenskapen ikke direkte kan fortelle om disse egenskapene skaper ledere eller ikke, vil det være relevant å se om det kan være en grunnleggende faktor for videre utvikling av lederegenskaper.

Det finnes to retninger innen genetisk forskning i dag, som omhandler akkurat dette. Den ene retningen kalles kvantitativ genetikk, og er studiet av nedarving av de egenskapene som er regulert av mange gener. Dette studiet går ut på at egenskapene kan måles med tall, for eksempel at man måler høyde, alder og proporsjoner. Disse egenskapene varierer kontinuerlig, nettopp fordi de reguleres av mange gener og fordi de påvirkes av et samspill mellom genotype og miljø (Roff, 1997). Den andre retningen kalles populasjonsbiologi, og er studiet av nedarving og fordeling av egenskaper innen en bestand. Her studeres det mønstre og prosesser som man finner i en spesifikk populasjon, altså innen en gruppe med individer som deler et felles lager av gener (Harper, 1977).

I dag kombineres studiet av de ytre egenskapene (kvantitativ genetikk) med studiet av genene som er med på å styre disse egenskapene (populasjonsbiologi). En total av disse to studiene kalles et individs genotype (Mendel & Bateson, 2010), og det er det som er menneskets genetiske sammensetning som er med å bestemme alt fra hvordan man ser ut, til hvordan man oppfører seg. Barnet vil få en genutgave fra hver av sine foreldre som vil utgjøre barnets gensammensetning, kalt et allel (Mendel & Bateson, 2010).

Mendel oppdaget også at noen genutgaver er recessive og noen er dominante (Mendel & Bateson, 2010), som nyere vitenskap kan bekrefte i dag. At en genutgave er recessiv betyr at det har mindre sannsynlighet for å gi utslag, dersom det er en dominerende genutgave til stede. Dette kan òg være med på å utgjøre et individs atferd. Et typisk personlighetstrekk

hos en leder kan være at personen er utadvendt, åpen for erfaring og er empatisk (Arnulf, 2012). En genutgave kan altså være dominant ved at den har større sannsynlighet for å inkludere egenskapen utadvendthet, for eksempel, enn det en annen genutgave har. Dersom denne egenskapen tilhører den dominante delen av et allel, vil barnet antageligvis bli utadvendt. Slike kvantitative trekk, personlighetstrekk, vil sjelden være i den ene enden av skalaen men ligge et sted i mellom (Mendel & Bateson, 2010). En er altså ikke enten utadvendt eller ikke utadvendt, og sammenlignet med ledelse vil det si at alle har egenskaper assosiert med ledelse i større eller mindre grad. Det kan også forekomme endringer i arveanleggene, slik at en egenskap hos et individ kan endres dersom den bærer et mutert gen. Denne endringen kan også komme til syne først hos individets avkom etter en nedarving (Mendel & Bateson, 2010).

Foreldretilknytning og oppdragelse

At foreldre er sentrale i påvirkning og oppdragelse er det ingen tvil om, men det kan både gi positive og negative utfall. Et barn vil preges av det miljøet de vokser opp i, og måten oppdragelsen utøves forandrer seg stadig med tiden og kulturen. Tidligere tok foreldre mer utgangspunkt i pliktetik, lydighet og utvalgte kulturverdier, mens de i dag tar mer hensyn til det moderne menneskets livssituasjon og psykologiske egenskaper (Bø, 2017). Det viser seg at barn i dag påvirkes av flere faktorer enn de gjorde før (Bø, 2017), og det gjør dermed foreldrenes oppgaver rundt oppdragelse mer utfordrende. Foreldre setter i dag også færre og mer tøyelige grenser enn før (Bø, 2017).

Flere forskere har i nyere tid definert og satt fokus på dette feltet ved å sette grunnleggende dimensjoner som man kan plassere de ulike oppdragelses- og foreldrekvalitetene innenfor (Bø, 2017). Det er spesielt to dimensjoner som viser seg å være gjentakende. Den ene er dimensjonen som går fra akseptering i den ene enden, til avvisning i den andre enden. Denne dimensjonen krysser den andre dimensjonen, som går fra ettergivenhet til kontroll i hvert sitt ytterpunkt (Bø, 2017). Forskning viser også at et typisk hjem som oftest befinner seg et sted mellom hver av ekstremene, og at det ikke er preget av kun én ekstrem oppdragelsespraksis. Det vil som regel være et variert mønster i forhold til situasjoner i familiens liv og barnets modenhet og egenart (Nordland, 1955).

Når oppdragelsesholdninger og foreldrekvaliteter over tid skal karakteriseres, viser studiene at det er dimensjonen som går fra aksepterende til avvisende som er mest stabil. Et funn som er gjentakende dokumentert er at ungdom med psykososiale avvik og kriminell bakgrunn har en dårlig tilknytning til sine foreldre, venner og skole (Hirschi, 1969; Trevarthen, 1979; Kaufmann, 1991; Bø, 2003). For eksempel systematiserte Kaufmann (1991) familierelaterte risikofaktorer i tre kategorier; *struktur* (for eksempel familiesamhold/splittelse), *innhold* (for eksempel dårlige sosioøkonomiske forhold) og *prosess* (samspeillet mellom foreldre og barn). Hun fant klare sammenhenger mellom innhold og struktur, og mellom kriminell og annen antisosial atferd (Kaufmann, 1991). Dette kan antageligvis tyde på at ungdom med god tilknytning til sine foreldre er mer pliktoppfyllende.

For barn og unges psykososiale utvikling er det tre prosesser under oppdragelsen som er kritiske, ifølge studier utført av Barber (1997). Disse prosessene er tilknytning, regulering av atferd og selvstendigjøring. Prosessen rundt tilknytning er, som tidligere forklart, det forholdet mellom barnet og dets signifikante andre, som er preget av omsorg, kjærlighet og aksept. Regulering av atferd handler om kontroll, å sette grenser, og innsyn og tilsyn i barnets sosiale liv og dets gjøremål. Selvstendigjøring er selve prosessen rundt å løsrive seg og utvikle selvstendighet samt selvverdsopplevelse (Bø, 2017). Dette er nødvendig for et barns utvikling, for å finne sin identitet og personlighet, samtidig som barnet tilegner seg egen kompetanse på ulike livsområder. Det å kunne foreta egne valg er en viktig egenskap som bør utvikles relativt tidlig i barnets liv, og er dermed en stor del av oppdragelsen og oppveksten hos de fleste familier. De tre prosessene, eller dimensjonene, inngår i flere studier i en sammensatt familievariabel som kalles autorativ oppdragelsesstil (Baumrind, 1978, 1991). I et slikt tilfelle vil foreldrene være opptatt av barnets interesser og gjøremål, tilfredsstillende dets behov, respektere personlig integritet og modenhetsnivå, samt stimulere vekst og læring.

I studiene til Baumrind blir det påvist at denne typen oppdragelsesstil går hånd i hånd med andre positive foreldreholdninger, og at slike holdninger hos foreldrene kommuniserer tydelige forventninger til innsats og atferd, men at de òg er fleksible rundt sosial omgang. Mesosystemet til Bronfenbrenner, både sosial og skolemessig kompetanse, prestasjonsmotivasjon, selvkontroll og normdannning er dokumentert at blir fremmet ved en foreldrepraksis som dette (Bø, 2017). Det kan altså sees sammenhenger mellom

foreldrenes forventninger og krav til barnets atferd, og barnets faktiske atferd, det vil si at barnet skikker seg ved at det stimuleres prososialt og kognitivt gjennom en autoritativ oppdragelse (Bø, 2017).

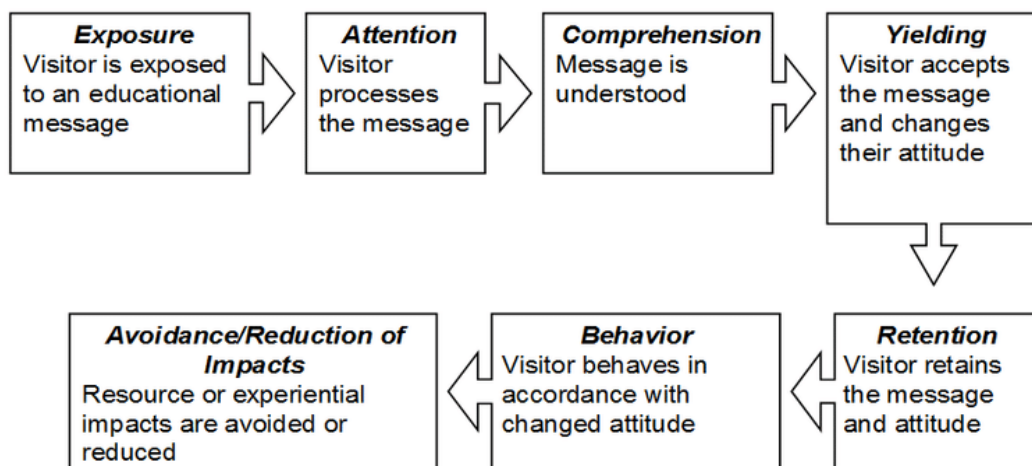
Konformitet

Folk med høy intelligens velger påvirkningskildene sine med større omhu enn andre folk, og det samme gjelder der folk med høyere utdanning i større grad vil eksponere seg selv for ny informasjon (Bø, 2017). Mange forskningsfunn, blant annet fra Crutchfield (1955) og Rhodes & Wood (1992), vil hevde at slike folk dermed lar seg påvirke i mindre grad. Det ble funnet en forskjell på når folk registrerte og forstod påvirkningen og budskapet, og når en derimot gir etter for påvirkningen og budskapet. Jo høyere intelligens en har, jo mer vil vedkommende forstå påvirkningen og det budskapet som kommer frem, og dermed blir de mindre påvirkelige (Crutchfield, 1955; Rhodes & Wood, 1992). Dette kan knyttes til påvirkning av yrkesretning, for eksempel ved at man velger det yrket en selv er interessert i, og ikke blir påvirket til å velge av andre. Når man tilegner seg mer kunnskap innen yrkesretningen man allerede interesserer seg for, er det også en større mulighet for å gjøre det bra, og dermed bli leder.

Berenda (1950) utførte et Asch-eksperiment for å teste barns påvirkelighet. Et Asch-eksperiment bygger på konformitet. Det vil si at man ønsker å undersøke hvordan individer reagerer dersom deres personlige vurderinger og meninger ikke stemmer med flertallets (Asch, 1953). Berenda ønsket å teste om barn i alderen 7-10 år er mer tilbøyelige for å "følge strømmen", enn det voksne er. Dette fikk hun bekreftet. McGuire (1985) bygget på Berendas resultater fra dette eksperimentet. Han fant da at barn påvirkes lettere når deres søken etter kunnskap og det å forstå verden øker, men kun i en alder rundt 9-12 år (McGuire, 1985). Påvirkeligheten vil etter den tid synke fordi barna vil bli mer sofistikerte og reflekterte (McGuire, 1985). "Å følge strømmen" kan dermed ses på som en del av barns umodenhet i deres tidlige oppvekst, men kan være med på å legge et grunnlag for valg de tar senere i livet. Dette kan tyde på at "barna" ikke lenger lar seg påvirke like lett når de i en alder av 20-25 år skal velge yrke. Man kan likevel ikke generalisere et slikt funn, da andre faktorer som for eksempel hvilket kjønn individet er, spiller inn på denne modningen. En faktor som kan knyttes inn her er et individs selvverdsopplevelse. Dersom en har et svakt selvbilde, vil personen bli mer engstelig for å være sosialt utilpass ved å avvike fra det en ser på som "normalt". En vil da ha mindre tillit til egne vurderinger og

påvirkes mer av andres meninger (Bø, 2017). Ved at et individ opplever dårlig selvtillit og dermed er sosialt utilpass, vil de kunne påvirkes til å følge strømmen og tilegne seg andres meninger istedenfor. Kan dette påvirke ved valg av karriereretning?

McGuire (1985) bekreftet påvirkningsteorien også med at han fant at en person med høyere utdanning vil ha vanskeligere for å gi etter for påvirkning, enn det en med lavere utdanning vil. Dersom et barn har lav intelligens vil det antageligvis gi etter for påvirkning i større grad, for eksempel ved valg av yrke. Dette viser han i sin modell kalt Yale-McGuire-modellen, som forklarer sammenhengen mellom intelligens og mottakelse av påvirkning. Figur 2 beskriver modellens prosess, der et individ til å begynne med blir eksponert for et budskap og en mulig påvirkning, som det videre registrerer og forstår før det velger å enten akseptere eller forkaste.



Figur 2. Yale-McGuire-model of Persuasion (McGuire, 1985)

En av grunnene til at folk med lavere intelligens blir mer påvirket kan være fordi de er mer lukket for ny informasjon. De har altså ikke like mye kunnskap, som igjen vil gjøre dem mindre reflekterte og mer usikre (Bø, 2017). Som McGuire sier det selv: *“Low intelligence hinders reception, and high intelligence hinders yielding. People with moderate intelligence should show the optimum combined level of reception and yielding.”* (McGuire, 1985, s. 136-314). Sammenhengen mellom intelligens og påvirkning vil altså ha en betydning for hvordan man tar sine valg, for eksempel i forhold til valg av yrke.

Selvbehov

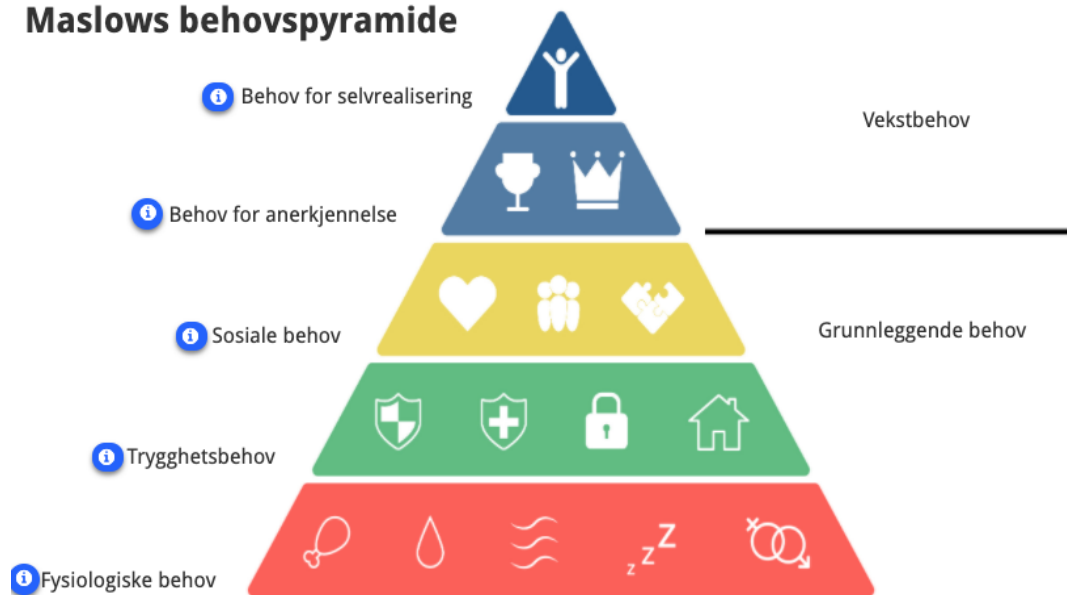
Samtidig som vi har ytre påvirkningsfaktorer, slik som foreldretilknytning og oppdragelse, er det slik at mennesker også har indre påvirkningsfaktorer. Et barn vil bli påvirket av sine omgivelser til en viss grad, men hvilke andre faktorer kan spille inn? Indre påvirkningsfaktorer kan være et individs egne drifter, motivasjon, ønsker og behov, og dette vil i samspill med ytre påvirkning være med på å forme individet. Det er individuelt hva som motiverer hver enkelt, og egne behov kan motsi teorier om at det kun er foreldrene som påvirker barna.

Humanistene Maslow (1954) og Rogers (1959) tar utgangspunkt i at alle mennesker har potensialet til å styre sitt eget liv - at mennesket er i stand til og har frihet til å ta ansvarlige og personlige valg, for eksempel i forhold til valg av yrke. Rogers (1959) mener selvet representerer et sett av konsistente oppfatninger mennesker lager om seg selv. Selvet har en ledende rolle for handlinger mennesket tar, og derfor også for sin personlighet. Ens selvbehov påvirker selvets sterke motiverende kraft. Enkelt forklart ønsker mennesket å bevare selvoppfatningen så positiv og konsistent som mulig. Dette er grunnen til at man helst velger å oppsøke situasjoner og mennesker som styrker og vedlikeholder denne selvoppfatningen og individets egne behov, og dette vil igjen gi individet motivasjon for utvikling. Måten en oppfatter sine opplevelser på er også preget av hensynet til selvet (Helgesen, 2011).

Maslows behovspyramide

Maslow (1954) kom også med en teori om vekstmotivasjon. Hovedtanken hans var at menneskets atferd motiveres av et ønske om å oppnå personlig vekst. Dette kan for eksempel handle om et individs motivasjon for selvutvikling, dersom individet ønsker å bli en leder. Maslow satte et skille mellom vekstmotiver og underskuddsbehov. I hans første teori lanserte han fem behovsnivåer, som han satt opp som en hierarkisk pyramidemodell, kalt en behovspyramide (se Figur 3 for beskrivelse). Det hierarkiske prinsippet gikk ut på at mennesket ikke kan dekke behovene på høyere nivåer før alle behovene på lavere nivå er dekket (Helgesen, 2011).

Maslows behovspyramide



Figur 3. Maslows behovspyramide (NDLA, 2019)

Behovspyramiden viser altså en bevegelse i menneskelig motivasjon til å stadig prøve å nå høyere mål, med selvaktualisering på toppen av pyramiden. Selvaktualisering kan vise til hva som er det tydeligste og viktigste fokuset for humanisten, nemlig selvet. (Helgesen, 2011). Pyramiden er delt inn i menneskets grunnleggende behov, som består av de tre nederste behovene, og menneskets vekstbehov i toppen. Nederst i pyramiden kan en se de fysiologiske behovene. Deretter kommer trygghetsbehov, behov for sosial tilhørighet (sosiale behov) og behov for anerkjennelse. På øverste nivå står selvaktualisering, som går ut på å fullt ut realisere sitt potensial som menneske. Dette var i lang tid Maslows eneste vekstmotiv (Helgesen, 2011).

I senere tid ble behovspyramiden supplert med tre ytterligere vekstnivåer (Helgesen, 2011). Her kom først behovet for læring og forståelse, som han satte over behov for anerkjennelse. Over behovet for læring og forståelse satte Maslow et nytt nivå kalt estetiske behov, som var motivasjon for orden, skjønnhet og symmetri. Helt øverst på pyramiden ble selvoverskridelse satt, som ifølge vitenskapen ble sett på som et ganske diffust begrep. Dette behovet gikk ut på søken etter åndelige krefter utenfor seg selv, for å kunne vokse som menneske (Helgesen, 2011). I denne oppgaven fokuseres det hovedsakelig på den originale behovspyramiden til Maslow som inneholder fem behov,

fordi det er disse fem som i dag er de mest relevante og anerkjente i senere forskning som er knyttet opp til problemstillingen.

Selv om Maslow har kommet med en viktig og nyttig teori, kan man ikke se bort i fra de kontroversielle sidene. En kan først se på selvaktualisering, som blir sett på som et vitenskapelig begrep. Selvaktualisering uttrykker et godt ideal for menneskelig vekst, men egenskapene som er beskrevet er vanskelig å måle (Heylighen, 1992). Det er derfor mange som betrakter det som et mer filosofisk enn psykologisk begrep. En annen kritikk er at det kan virke som om rekkefølgen Maslow har valgt på nivåene er noe tilfeldig (Helgesen, 2011). Det menes også at flere viktige aspekter om hvordan mennesket blir motivert ikke blir forklart gjennom Maslow hierarkiske prinsipp. Han blir også kritisert for å sette sosiale relasjoner som en alt for liten betydning for menneskelig utvikling og vekst (Helgesen, 2011). Maslow gir uttrykk for at søket etter selvaktualisering er en individuell prosess. Nyere forskere innen humanistisk tradisjon mener at gode sosiale relasjoner har verdier som vil dekke langt utover underskuddsbehovet (Hanley & Abell, 2002). Bronfenbrenners mesosystem og det sosiale nettverket kan derfor spille en stor rolle for å kunne oppnå selvaktualisering og vekst.

Selvbestemmelse og prestasjon

Ryan & Deci kom i 1985 med en teori om selvbestemmelse, som gir grunnlag for å forstå hvordan miljøet rundt oss stimulerer til trivsel hos et individ. Denne teorien tar utgangspunkt i at individet har en driv til å utforske og være sosial, slik at vedkommende vil forstå seg selv og sine omgivelser (Ryan & Deci, 2009). Trivsel og selvbestemmelse er viktig for at individet skal kunne realisere personlig vekst og selvstendighet, for dermed å tørre å sette seg høye mål - blant annet når det gjelder målet om å bli en leder.

Mesosystemet vil være nødvendig for individets positive vekst og utvikling, selv om individet allerede har et biologisk utgangspunkt for orientering. Individets behov for tilhørighet og autonomi (selvstyre, anerkjennelse og viljestyring) må være tilfredsstillende for at dets vekst og utvikling skal gå i en positiv retning, i følge selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2000). Teorien understreker også at det å kunne oppfatte seg selv som dyktig, ha medbestemmelse i eget liv og det å oppleve en tilhørighet vil styrke et individs optimale

utvikling (Ryan & Deci, 2000). Dette kan være en spesielt viktig faktor når det gjelder utvikling i skolen. Ved å støtte opp under disse behovene vil individet oppleve selvbestemmelse, som vil gi motivasjon og mestring.

Menneskets mesosystem vil altså påvirke individets vekstprosesser, som kan lede til en forskjell i personlig vekst og motivasjon. Motivasjon vil også være sentralt for alt mennesker gjør, og sier dermed noe om hvorfor den enkelte tar et spesifikt valg (Wigfield & Wentzel, 2009). Vi har både indre og ytre motivasjonsfaktorer, der ytre motivasjon styres av atferd som er iverksatt av handlingens konsekvenser, mens indre motivasjon er preget av atferdens egenverdi (Helgesen, 2011). Ytre motivasjon går ut på at man motiveres av en ytre faktor som et konkret resultat/en suksess vi ønsker å oppnå (Helgesen, 2011). Man blir da motivert fordi handlingen interesserer vedkommende, altså det gir mening for personen å utøve den. Indre motivasjon vil i hovedsak være vekstmotivert atferd. Ytre motivasjonsfaktorer slik som positiv evaluering og materiell belønning kan forstyrre og dermed påvirke gledene en opplever ved å utføre selvmotiverende handlinger (Helgesen, 2011). Et individ kan også delta i en aktivitet som ikke er personlig motiverende eller interessant, fordi et annet individ som de føler/ønsker å føle seg tilknyttet verdsetter denne aktiviteten (Ryan & Deci, 2000). Her kommer teorien rundt rollemodeller og LeBon sin smitteteori (LeBon, 1895) inn, som vil beskrives nærmere senere.

En motivasjonsfaktor kan også være selve prestasjonen. Forskningen på prestasjonsmotivasjon startet tidlig på 1950-tallet (McClelland & Atkinson, 1953). Det viktigste funnet er at prestasjonsatferd blir påvirket to-dimetralt. Man kan altså motiveres både av håpet av å lykkes og oppnå suksess, men også av frykten for å oppleve fiasko og det å mislykkes. Ved stor frykt for å mislykkes, kan det utvikles stor prestasjonsangst. Lav frykt for å oppleve fiasko og stor tro på suksess gir de aller beste prestasjonene (Helgesen, 2011). En kan stille seg spørsmålet: hva er det som faktisk påvirker meg til troen på at jeg vil lykkes? God oppmuntring gjennom barndommen til å prestere, er en sentral faktor for dette. På samme måte er det også viktig at barnet ikke møter straff og negative reaksjoner når de mislykkes (Koestner & McClelland, 1990).

Sosiale nettverk og pregning

Et sosialt nettverk som støtter, kontrollerer og påvirker en, består som regel av uformelle relasjoner som en regelmessig samhandler med, og er også det Bronfenbrenner kaller mesosystemet. Dette er hovedsakelig ens primærrelasjoner, for eksempel nære venner, kollegaer eller familie/nære slektninger. Et slikt nettverk kan være funksjonelt og strukturelt (Bø, 2017). Et funksjonelt nettverk har egenskaper som omhandler det kvalitative, og et strukturelt nettverk beskriver dets sammensetning og form. I et strukturelt nettverk snakker man for eksempel om kontaktbarhet, som er hvor tilgjengelig nettverkskontaktene er. En vil ha større påvirkning og kontroll dersom kontakten er hyppigere og tettere (Bø, 2017).

I dagliglivet skilr disse nettverkene som regel over i hverandre, men begge kan være en stor påvirkningsfaktor på oppvekst og valg en tar. Barn og unge ses på som mer formative, og foreldrene har gjerne større innflytelse på de jo yngre de er. Etterhvert som barn blir eldre vil man utvikle nye meninger og språkkunnskaper som gjør at de lettere kommer med protester og de løsriver seg fra autoriteter. Det kan fort oppstå identitetsforvirring og rollekonflikt i en slik vekstprosess, og da er det typisk at barnet søker til grupper som det kan identifisere seg med. Som voksen vil man påvirkes mer av verdisett og personer utenfra (Bø, 2017).

Mange blander begrepene påvirkning og pregning, men det er en forskjell. Påvirkning handler som nevnt ovenfor om den stimuleringen og innflytelsen som treffer oss. Den er alltid utenfra, typisk fra andre mennesker, men også fra kulturer og miljøer en er vokst opp i - makrosystemet i Bronfenbrenners teorimodell. Pregning derimot brukes mer om den gjensidige tilknytningen et menneske har. Dette kan være følelsesmessige bånd og kan finne sted mellom barnet og dets foreldre, søsken, venner og så videre (Bø, 2017).

Mennesker preges av hverandre, og det vil altså gå begge veier. Tilknytning vil forme oss som mennesker, og det ser en tydelig i dagliglivet der man knytter seg følelsesmessig til både personer og gjenstander. Man kan endre seg mentalt mye mer enn man tror, gjennom impulser som mottas fra andre (Bø, 2017). Både behov, holdninger, identitet og verdisett er eksempler på mentale ting som kan endres.

Man kan også endre seg ubevisst ved å følge sine rollemodeller, og ved begrepet imitering. Imitering vil si å herme eller etterligne noe eller noen, for eksempel ved å smile tilbake dersom noen smilte til deg først (Bø, 2017). Rollemodeller har gjerne en stor påvirkning på en persons holdninger, verdier og atferd, altså at man ønsker å kopiere for eksempel en væremåte, en mote eller bare en enkeltreaksjon som vedkommende har (Bø, 2017). En rollemodell er gjerne en person man ser opp til, eller som man identifiserer oss med. Ofte er et barns rollemodell en forelder, og det er vanlig at barnet blir “smittet” og imiterer store deler av foreldrenes atferd i sin oppvekst.

En kjent påvirkningsfaktor er også det fiktive presset, og LeBon sin smitteteori (1895). Fiktivt press vil si et press som vi individer føler på, men som egentlig ikke er der (Bø, 2017). Unge i dag utsettes for et enormt press, spesielt når det kommer til skole og utdanning. Presset handler som regel om å oppnå gode karakterer slik at man kommer inn på de beste skolene, og det kan komme fra både venner, familie og lærerne på skolen. Mange unge føler et press og en viss forventning fra sine foreldre til å oppnå høye karakterer. Det er ikke nødvendigvis slik at alt presset man føler på stemmer - det kan være fiktivt, og en slik oppfatning kalles feilattribuering (Bø, 2017).

Dette kan illustreres ved en undersøkelse gjort av Bø (2017) der han ønsket å finne ut hvordan ungdom vurderer seg selv og hvordan de oppfatter andres vurderinger. Et utvalg ungdommer, 14-16 år, ble presentert et dilemma der noen i vennegjengen planlegger en hjemme-alene-fest med alkohol. Skal man gå, eller skal man ikke gå? De ble spurt hva de selv ville ment var rett å gjøre, hva de tror deres foreldre ville ment, og hva de tror ungdom flest ville gjort. I gjennomsnitt svarte deltakerne at de tror ungdom flest ville gått, at de selv var i tvil, og at deres foreldre ville sagt nei. Dette viser hvordan de unge tillegger sine foreldre strenge holdninger, og hvordan de selv stilles i et krysspress fra holdninger de tror andre har. LeBons smitteteori om masseatferd bekrefter også dette. Han så at folk i en sammenstimling ofte vil utøve en hypnotisk innflytelse på hverandre, og folkemengden vil dermed få en overpersonlig eksistens som ekskluderer individet (LeBon, 1895). Mange unge kan synes det er behagelig å være anonym og fraskrive seg visse ansvarsområder. Det er lettere å “følge strømmen”, enn å kjempe for å være den man er. Mesosystemet og smitteteorien kan på denne måten også vise hvordan unge tar valg i forhold til yrkesretning.

Kultur og miljø

Barn kan sies å være kontrollert til en viss grad allerede fra fødsel, på grunn dets arv, altså den indre, biologiske styrte veksten, som representerer barnets biologiske side. Men, som nevnt tidligere, må dette kombineres med ytre faktorer - for eksempel den kulturen og miljøet barnet vokser opp i. Kultur og miljø er ytre faktorer som kan ha stor påvirkning på resten av barnets utforming, og inngår i Bronfenbrenners makrosystem. Menneskelig samhandling som for eksempel språk, tradisjoner og verdsett vil skapes gjennom kultur og miljø. Mennesker tar lærdom av det som erfares gjennom oppvekst, og denne læringen vil samspille med genetisk modning (Bø, 2017). Kultur og miljø kan for eksempel handle om hvilke tradisjoner og hvilken religion et barn er vokst opp i, men kan også handle om det miljøet familien er bosatt i. Dersom foreldrene er arbeidsledige, vil de antageligvis havne i et eget miljø, som blir deres makrosystem. Dette vil for barnet bli dets eksosystem, og er som tidligere nevnt et system som påvirker barnet på en indirekte måte.

Et eksempel på barnets eksosystem kan illustreres ved en eldre undersøkelse utført av Elder jr. i 1974. Som følge av undersøkelsen ble det påvist at en utvalgt gruppe med ungdom vokste positivt på sine foreldres arbeidsledighet, sammenlignet med ungdom som hadde foreldre i jobb (Elder jr., 1974). Det må i denne sammenheng tas høyde for at undersøkelsen ble gjort for mange år siden, og at det ikke er sikkert utfallet ville blitt det samme i dag. Men, forståelsesrammen rundt dette forklarer at man kan få uforklarlige og motsatte resultater av påvirkning, og at eksosystemet vil påvirke barnet (Bø, 2017). I denne sammenheng vokste barna positivt på sin påvirkning fra eksosystemet, antageligvis fordi de måtte ta mer ansvar i en tidlig alder og dermed ble mer selvstendige. Når et barn får et slikt fokus vil det raskere modnes og utvikles, og ved en slik selvstendighet vokser også et behov for eget ansvar. Dette eksempelet kan knyttes til valg av lederroller, og spesielt innen en familiebedrift. Dersom et barn er vokst opp i et familiemiljø der alle er opptatt av å ha et arbeid, og med tradisjoner om at de arbeider i en bedrift som går i arv, vil barnet bli påvirket av dette. Barnet kan på denne måten påvirkes til å følge i sine foreldres fotspor, og dermed fortsette tradisjonen om å arbeide i en familiebedrift.

1.3 Ledelse

Så - er det noen som er den fødte leder? Ut ifra teori og tidligere forskning kan det være grunnlag for å si at enkelte har bedre forutsetninger for å bli en leder på grunn av sin biologi, men oppvekst og utvikling vil være like viktig. En god leder kan kjennetegnes ved å være empatisk, strukturert, utadvendt, hjelpsom og løsningsorientert. Mange er allerede født med disse egenskapene, men de er også mulig å tilegne seg gjennom personlighetsutvikling. En lederrolle kan derfor være delvis arvet, men også lært og utviklet gjennom påvirkningsprosesser fra individets mikro- og makrosystem. Mange vil forbinde en leder med en som har god kontroll og vet hvordan en skal ordlegge seg og påvirke andre. Ledelse må til en viss grad oppleves, da det kan være vanskelig å forstå hva det egentlig handler om. President Eisenhower sa en gang “en leder er en som får andre til å gjøre noe de ellers ikke ville ha gjort, og til å like det” (Arnulf, 2012).

Hva er egentlig en god leder? Skal man forklare ordet ledelse, vil nok mange forbinde det med begrepene makt og autoritet. Maktbegrepet omhandler det å kunne få andre til å gjøre noe, uansett om vedkommende ønsker å gjøre det eller ikke. Autoritet betegnes som en enkeltpersons rett til å foreta beslutninger som vil ha med styring å gjøre (Arnulf, 2012). Styring vil i denne sammenhengen være hvordan et arbeid skal organiseres og hvordan et samarbeid skal utføres. Begrepet autoritet er mer knyttet til en person enn et system, og er et mer positivt ladet begrep i forbindelse med ledelse enn det makt er (Arnulf, 2012). En leder trenger et visst sett med egenskaper for å bruke sin autoritet på riktig måte. De skal kunne veilede et team, som de selv er en del av, for å nå sine mål på best mulig måte gjennom et godt samarbeid og en positiv arbeidsopplevelse. Lederen skal få det beste ut av de ansatte, slik at de både kan oppnå personlig vekst, men også utvikling relatert til jobb. Slik vil man få en mer effektiv arbeidsplass hvor man oppnår gode resultater. Det er derfor viktig at en leder har, enten ved å arve eller å ha utviklet, de riktige egenskapene som trengs for å utnytte sin autoritære posisjon på en god måte. Ledelse handler om så mangt mer enn det maktbegrepet kan forklare.

En leder vil ha større tilgang på enkelte ressurser enn det de andre har, og han eller hun vil sitte på makten til å bestemme. I en norsk bedrift i dag vil ikke makt i seg selv fungere uten samarbeid fra begge parter, og ressursene vil derfor virke tilbake som noe positivt overfor de andre ansatte. Slike ressurser kan være kunnskap, tillit og arbeidskraft som skal brukes for å lede og styrke resten (Arnulf, 2012). Ledelse vil være en stor del av et fellesskap, som

består av de ansatte og deres leder(e). For å oppnå en fornuftig bruk av bedriftens ressurser, trengs det en vellykket organisering av arbeidet, og denne styringen må utøves av en som klarer å bruke sin plikt og rett riktig. Gjennom tilliten, kunnskapen, rolleforståelse og vennskap vil man kunne utvikle et samarbeid. Dette er hva som skiller autoritær ledelse fra begrepet makt (Arnulf, 2012). Med andre ord vil ledelse handle like mye om fellesskapet, som enkeltindividet. Gjennom ledelse skal arbeidsmiljøet knyttes sammen, medarbeidernes innsatsvilje skal styrkes og de skal bli ledet mot et felles mål.

En studie av eneggede tvillinger, og resultatene fra denne studien indikerer at genetikk forklarer ca. 30% i utvikling av gode ledere, mens personlig utvikling, læring og erfaring forklarer 70% (Avolio, 2005). Studien viser altså at lederskap er medfødt til en viss grad, men at det som skaper ledere vil avhenge av samspillet mellom biologi, psykologi og sosiale systemer. Det å for eksempel være nysgjerrig, eksperimentere, organisere og søke læring vil ha utgangspunkt i et individs personlighet, men er egenskaper som kan utvikles videre gjennom trening og praktisering av lederskap. Lederskap og intelligens er i følge Avolio (2005) et fenomen som ut ifra genetiske egenskaper og forutsetninger, energinivå og andres oppfatning av oss selv blir lært og dermed utviklet videre.

1.4 Problemstilling

Utgangspunktet for oppgaven er som tidligere nevnt å studere valg mennesker tar når det gjelder yrke, hovedsakelig valget av lederstillinger. Det er interessant å se om valget er en konsekvens av ytre påvirkninger, biologi eller indre motivasjon - eller en kombinasjon av alle faktorer. For å få en dypere forståelse av et slikt valg vil det være nødvendig å studere teorien som er gitt ovenfor. På bakgrunn av dette er problemstillingen formulert slik:

“Går lederrollen i arv?”

2. Metode

2.1 Litteratursøk

Et litteratursøk viser at det er relativt lite forskning på om lederroller går i arv. Det ble gjennomført flere søk i ulike databaser, som for eksempel GoogleScholar, og på Helsebiblioteket (PsycINFO og Medline), samt i bøker og annen litteratur. For å finne mest mulig relevant informasjon ble søkeordene *ledelse*, *arv*, *familietilknypning*, *påvirkning* og *yrkesretning* benyttet, både alene og i kombinasjon med hverandre. Det ble funnet studier utført på tvillinger som omhandler atferdsgenetikk, men i denne oppgaven vil ikke dette være relevant å gå dypere inn på. Resultatet av litteratursøket viste derfor at det var få vitenskapelige studier som kunne gi støtte til problemstillingen.

2.2 Valg av metode

Kvalitativ metode brukes for å samle inn og analysere data i form av tekst, fremfor mengdetermer som for eksempel tall. Datainnsamling i kvalitativ metode kan gjennomføres ved deltakende observasjon, intervjuer, etnografi eller innholdsanalyser som er kvalitative (Postholm, 2010). Slike studier vil som regel omfatte få enheter, og dette kan være både enkeltindivider, organisasjoner eller et lokalsamfunn. Kvalitativ metode brukes for å oppnå dybdekunnskap og for å få en mer helhetlig forståelse av spesifikke situasjoner. Det kan også være en hjelp til å foreta en generalisering eller formulere teorier og hypoteser, men generelt brukes kvalitativ metode for å få dybdekunnskap om et spesifikt fenomen (Postholm, 2010).

Innenfor kategorien kvalitativ metode har man flere ulike teorier og metoder som kan styre design, utvalg av informanter, datainnsamling og dataanalyser. En slik metode er tematisk analyse. Dette er en forskningsmetode som kan brukes til å rapportere intervjudeltakernes erfaringer og realitet, og dermed undersøke effekten av hendelser fra deres liv (Binder, Holgersen, Moltu, 2012). Den brukes også til å gi en forståelse av hvordan mennesker gjør opp sine meninger, og hvordan de tar valg ut ifra erfaringer (Binder, et al., 2012). Denne måten å analysere på vil gjøre at man kan se en annens verden fra et nøytralt perspektiv. Tematisk analyse fungerer derfor bra for å kunne undersøke og reflektere over virkeligheten, og dermed bekrefte/avkrefte antagelsene som følger med. Ved å studere hver enkelt deltakers personlige erfaringer kan en se felles mønstre når man sammenligner på tvers av andre deltakers erfaringer (Binder, et al., 2012). I kvalitativ forskning skal man i

utgangspunktet ikke bruke så mye teori som et utgangspunkt, men tematisk analyse tillater noe bruk av teori. Det vil i denne oppgaven være nødvendig for å kunne analysere resultatene fra intervjuene.

Intervjuer er en systematisk måte å innhente data på (Binder, et al., 2012). Ved å bruke intervjuer fremfor for eksempel en spørreundersøkelse, vil man lettere kunne få mer detaljerte, og dermed bedre, svar fra de som deltar. I intervjuer har man en åpen samtale ansikt til ansikt med en person, og dermed vil man kunne tolke kroppsspråk i tillegg til det som blir svart. Ønsket er å komme så nær intervjuobjektets opplevelse som mulig. Spørsmålene som blir stilt deltakerne, og svarene deres, vil være lettere å tolke gjennom en slik empatisk lyttemåte (Binder, et al., 2012). En slik tilnærming vil være mer kompleks og nyansert. Svarene fra intervjuene vil kunne knyttes opp til teorien som er presentert og dermed kan man begynne å se sammenhenger.

2.3 Deltakere

Til intervjuene ble åtte personer spurt om å delta, og disse åtte bestod av fire familiepar. Det vil si at deltakerne bestod av fire foreldre med tilhørende barn. Disse ble plukket ut ved å sende mail og ringe rundt til bedrifter i nærområdet. Det eneste kravet for å delta var at de selv sitter/har sittet i en lederstilling og har en forelder eller et barn som også gjør det.

Intervjudeltakerne er delt inn i familiebedrift og ikke, for å se om det er en faktor som kan skille seg ut. To av familiene, fire personer totalt, var altså ledere i en og samme familiebedrift, mens de resterende fire jobbet i ulike firmaer. Med hensyn til intervjudeltakernes anonymitet er de kategorisert i par, med hvert sitt nummer. Se Figur 4 for oversikt.

<i>Familie</i>	<i>Familiemedlemmer</i>	<i>Familiebedrift</i>
1	Far Datter	Ja
2	Far Sønn	Ja
3	Far Sønn	Nei
4	Far Sønn	Nei

Figur 4. Tabelloversikt over intervjudeltakerne.

2.4 Gjennomføring av analyse

Intervjuene ble gjennomført både digitalt over Teams og ved fysisk oppmøte på informantenes kontorer, alt etter hva deltakerne ønsket. Ut ifra problemstillingen ble det utviklet noen forskningsspørsmål som skulle brukes til å samle inn data. Det ble satt av ca. 30 minutter til hvert intervju. Intervjuene ble tatt opp etter godkjenning av hver intervjudeltaker, slik at fokuset var på selve deltakeren og det vedkommende hadde å si.

Spørsmålene som ble stilt var like for foreldrene, og like for barna. På forhånd ble spørsmålene kategorisert ut ifra teorien vi ønsket å bruke. For eksempel var det ønskelig å undersøke nærmere om lønn var en motivasjon, og derfor ble det laget spørsmål til denne kategorien. I all hovedsak gikk spørsmålene ut på forventninger og press fra foreldre, samt oppvekst og motivasjon for valg av yrke. Eksempler på spørsmål som ble stilt er: Hvordan bestemte du deg for å utdanne deg til yrket du har i dag? Hvordan opplever du at dine foreldre satte forventninger til utdanning og valg av yrkesretning? Ønsket du å følge dine foreldres fotspor når det gjelder karrierevalg? Hvorfor/hvorfor ikke? Foreldrene og barna ble spurt tilsvarende spørsmål for å se om de var av samme oppfatning innenfor de ulike kategoriene. Det ble lagt til et par ekstra spørsmål til familiebedriftene, slik at det var mulig å se om det var et ekstra press fra familien på å ta over bedriften.

Analysens troverdighet vil avhenge av hvordan intervjuene gjennomføres (Binder, et al., 2012). utfordringer med den kvalitative metoden kan være hvordan selve spørsmålene stilles, slik at man ikke blir misforstått eller ubevisst stiller ledende spørsmål. Det var derfor viktig i denne studien at intervjudeltakerne stilte alene til intervju, og ikke med sin forelder/sitt barn. De fikk heller ikke utlevert spørsmålene på forhånd av intervjuet, kun litt informasjon om hva det ville handle om. På denne måten kunne det sikres ærlige og individuelle svar fra hver deltaker. Det var også viktig å være kritisk når dataen ble tolket, for å kunne sile ut det som var relevant for problemstillingen.

Selve analyseprosessen begynte ved å kategorisere resultatene i temaer og undertemaer. Intervjuene ble som nevnt tatt opp, og opptakene ble nøye gjennomgått ved å høre på dem flere ganger og notere og analysere underveis. Ved slike analyser kan man se et meningsmønster innenfor et bestemt tema, og opplevelsene fra de andre deltakerne sammenlignes. Når det enten er en konvergens mellom deltakernes erfaringer, eller en moderat grad av divergens, vil man altså kunne finne et mønster (Binder, et al., 2012). Sammenligningen av resultatene skjedde på tvers av familiene i seg selv, og på tvers av alle deltakerne, slik at forskjeller og felles mønstre mellom familiene og deltakerne ble identifisert. Likhetene og ulikhetene som ble funnet ble dermed gjennomgått og definert under hvert tema, og videre knyttet opp med den relevante teorien. Analysedelen ble så laget ut ifra disse funnene. Når intervjuene blir knyttet opp til teoriene, blir det lettere å se om det finnes noen sammenheng på om "lederrollen går i arv" eller ikke.

3. Analyse

Intervjudeltakerne er først og fremst kategorisert etter kjønn og alder. De ble også kategorisert etter antall år i lederstillingen, bransje og fullført utdanning. Dette er for å gi et helhetlig bilde av intervjudeltakernes bakgrunn. Familiebedriftene drives i dag av andre- og tredjegenarasjon. Figur 5 viser en oversikt over intervjudeltakerne resultater etter første kategorisering.

Hvem	Kjønn	Alder	År i lederstilling	Bransje	Utdannelse
Far 1	Mann	73	43	Handel	Videregående
Datter 1	Kvinne	46	16	Handel	Mastergrad
Far 2	Mann	75	29	Regnskap og revisjon	Bachelor
Sønn 2	Mann	47	10	Regnskap og revisjon	Bachelor
Far 3	Mann	73	44	Restaurant og catering	Bachelor
Sønn 3	Mann	51	8	Innovasjon og økonomi	Bachelor
Far 4	Mann	66	21	Rekruttering	Bachelorgrad
Sønn 4	Mann	35	8	Konsulent	Master

Figur 5. Tabelloversikt over kategorisering av intervjudeltakerne.

Videre vil Figur 6 vise hvilke temaer som oppsto, samt hvilke undertemaer som var relevant å inkludere. Dimensjoner ble også lagt til, for å gi en nærmere beskrivelse av hva temaene og undertemaene vil omhandle.

Tema	Undertema	Dimensjoner
<i>Utdanning/bakgrunn</i>	Barnas bakgrunn	Jobberfaring
		Ingen jobberfaring
	Barnas utdanning	Høyere utdanning
		Lavere/ingen utdanning
	Foreldrenes bakgrunn	Jobberfaring
		Ingen jobberfaring
	Foreldrenes utdanning	Høyere utdanning
		Lavere/ingen utdanning
<i>Lønn/økonomi</i>	Sosioøkonomiske forhold	Levekår
		Venner/sosiale relasjoner
		Selvbehov
	Økonomisk motivasjon	Lønn
		Motivasjon
<i>Press, forventninger og inspirasjon</i>	Press eller inspirasjon?	Forventningspress
		Rollemodeller
		Påvirkning
	Følge i fedrenes fotspor	Inspirasjon

		Felles interesser
		Familiebedrift
	Redsel for å skuffe	Familiebedrift
		Respekt for egne valg
	Råd fra foreldre	Velmenende råd

Figur 6. Tabell som viser tema, undertema og dimensjoner for resultatet av analysene.

3.1 Utdanning/Bakgrunn

Barnas bakgrunn

Når det kommer til jobberfaring, er det et fellestrekk for barna at alle skaffet seg en deltidsjobb i en alder av 14-15 år. De har drevet med alt fra små butikkjobber til å hjelpe til i sine foreldres firmaer. Tre av barna hadde også en deltidsjobb ved siden av skole og studier. Det at alle har jobbet siden 14-15-årsalderen, og dermed fått prøvd seg i ulike jobbsammenhenger, tyder på at de har tilegnet seg egne erfaringer og vet hva det innebærer å ha et ekstra ansvar. Flere av barna forteller at denne jobberfaringen har lært dem at det vil kreve en ekstra stå-på-vilje for å oppnå drømmejobben. Noen forteller også at det å jobbe for sin fars firma har gjort dem mer bevisst på valg av yrkesretning, både til det positive og det negative. For eksempel sa en av intervjudeltakerne at hun har hatt ekstrajobb i familiebedriften siden ungdomsskolen, men at når hun var ferdig med å studere syntes hun det var greit å prøve ut noe annet. I senere tid bestemte hun seg likevel for å prøve seg i familiebedriften igjen, og har nå bestemt seg for å ta over.

Barnas utdanning

Det var interessant å se på barnas utdanningsbakgrunn, for å se om det er en spesiell “type” mennesker som velger lederstillinger. Blant barna ser man at alle har høyere utdanning tilsvarende en bachelorgrad eller mer, og alle innen noe som er relatert til økonomi og administrasjon. Intervjudeltakerne har tatt utdannelsene: økonomi og administrasjon (holder på med en mastergrad i ledelse), bachelorgrad i regnskap og revisjon, bachelorgrad i økonomi og finans og mastergrad i international business. To av intervjudeltakerne har tatt sin utdanning i USA, slik som også den ene faren gjorde. Det er kun ett av barna som

har tatt samme utdanning som sin far, mens de resterende tre har valgt en annen utdanning.

Barna ble spurt om hvordan de bestemte seg for yrkesretning, og her går det igjen at alle har en stor interesse for fagområdet de nå jobber innen. For enkelte var det likevel ganske tilfeldig hva de endte opp med å studere, og som et av barna sier; “det var mer eller mindre tilfeldig, men jeg ønsket å studere i USA, og begynte derfor der. Så ble veien til mens jeg gikk.» Barna fra familiebedriften påpeker at det ikke har vært en forventning eller en avgjørende faktor at bedriften tilhører familien når de bestemte seg for sitt yrke. Barna forteller at det kunne vært gøy å teste ut en annen yrkesretning, men alle bekrefter at de er fornøyde med valget sitt, og at de ikke ville jobbet som noe annet. De tilføyer at de synes det er veldig motiverende å være en leder, da de har ansvar for andre, og kan hjelpe og motivere de ansatte til å nå sine mål. I tillegg liker barna at de har stor frihet på arbeidsplassen, og de synes det er spennende å få være med å bestemme. De uttrykker også at de er sosiale mennesker, og føler derfor en slik lederstilling er svært givende.

Foreldrenes bakgrunn

Av fedrene ser vi at det er et større skille mellom når de fikk sin første jobb. Faren som var tidligst ute med å arbeide begynte i en alder av 11 år, og startet da i en deltidsjobb som kommisjonær for Stavanger Aftenblad. En annen far begynte i en deltidsjobb som 16-åring. Dette er fedrene som i dag jobber i en familiebedrift. De to siste fedrene begynte å jobbe senere, der den ene fikk en deltidsjobb under studiene. Den siste begynte ikke å jobbe før han var ferdig utdannet og fikk sin første heltidsjobb som 25-åring. Grunnen til at han ikke fikk seg en deltidsjobb tidligere, var fordi han studerte i utlandet. Her kan vi se et skille mellom familiebedriftene, og de som ikke jobber i familiebedrift. Fedrene fra familiebedriftene begynte tidlig å jobbe, mens fedrene som ikke er i familiebedrift begynte å jobbe i senere alder.

Foreldrenes utdanning

Når det gjelder foreldrene sin utdanningsbakgrunn er det større variasjon. Her er det ikke alle som har fullført en høyere utdanning, og man ser at samtlige har vært innom flere studieretninger. Den ene deltakeren har ingen høyere utdanning fullført, men har prøvd seg på flere ulike studier, som for eksempel den tekniske skolen og økonomistudiet. De tre andre har fullførte bachelorgrader, men innen forskjellige retninger. Av de som har

fullførte bachelorgrader har fagområdene variert fra økonomi, markedsføring og revisjon, til salg og service. Som nevnt tidligere studerte også den ene faren i utlandet, i likhet med sin sønn.

Foreldrene ble også spurt om bakgrunnen for sitt valg av yrke. Foreldrene har vært innom flere forskjellige studieretninger enn det barna har. Dette kan tyde på at foreldrene har vært mer usikre på hva de ønsket å bli og jobbe som, enn det barna har vært. En av fedrene forteller at det falt naturlig for han å overta sin fars familiebedrift, mens en annen forteller at han ønsket å bli fisker slik som sin far var. Et fellestrekk er her at de ikke ville trenge en utdanning, men kun erfaringer for å begynne å jobbe. Det har for flere av fedrene vært litt tilfeldig hvilken yrkesretning de endte opp med, slik som den ene faren forteller “jeg bestemte meg ikke før jeg faktisk satt i jobben.”. Noen av de andre fedrene har valgt som de gjorde på grunn av familielivet, at de ønsket en mer fleksibel jobb, og fordi de ønsket å ha mange valgmuligheter karrieremessig. For eksempel var den ene deltakeren tidlig sikker på hva han ønsket å drive med, og forteller at han ville starte sin egen bedrift fordi han hadde en glede av å skape noe, og å gjøre andre mennesker glade.

Ved at foreldrene har fått testet ut forskjellige utdannelser og yrkesretninger, er alle fedrene veldig fornøyde med arbeidsplassen de endte opp med å jobbe på. Ingen av fedrene mener de ville gjort noe annet, i likhet med sine barn. En av fedrene tilføyer at han har tenkt flere ganger at det hadde vært behagelig å ha en annen jobb, i det prinsippet av at det har vært et utfordrende og krevende arbeid å starte opp sin egen bedrift.

3.2 Lønn/økonomi

Sosioøkonomiske forhold

Etter å ha spurt om barnas oppvekst, kan man se en gjentakende faktor der alle har vokst opp under gode levekår. Samtlige av barna nevner at de alltid har hatt et støttende system rundt seg, både familie og venner, som de har gode forhold til og som alltid stiller opp for dem. Deres foreldre har jevnt over hatt en god og stabil økonomi som har sørget for at barna kan gå på de skolene og fritidsaktivitetene de ønsker. Flere av de forteller også om alle ferieturene de har reist på i sin oppvekst. For eksempel hører man om den ene familien som har to hytter de pleier å dra til.

Økonomisk motivasjon

Ut ifra at barna svarer de har hatt en stabil og økonomisk god oppvekst, ble det interessant å videre spørre dem om det kan ha vært en motivasjon for å velge et slikt yrke. Samtlige nevner at de er vokst opp i gode kår, og med en høy levestandard. Fedrene forteller også at det økonomiske er en ekstra “godbit” når man sitter i en lederstilling. Om barna mener lønn har vært en motivasjon for valg av yrke, varierer mellom deltakerne. Svarene strekker seg helt fra “det har absolutt vært en avgjørende faktor”, til “det har aldri vært viktig for meg”. Den ene sønnen legger til at en viss standard har vært viktig når han skulle ta et valg angående yrkesretning. To av barna sier forøvrig at den potensielle lønnen ikke var den primære motivasjonen, men at det viktigste derimot var fokus på personlig måloppnåelse og trivsel underveis. Lønnen ville for dem være en bonus. Samtidig nevnes det at de antageligvis ikke ville ha valgt et yrke der lønnsutsiktene var dårlige. Den ene sønnen forteller at det økonomiske aspektet ved å overta familiebedriften var en motivasjon i seg selv, der han har sett at hans far satt igjen med en god fortjeneste.

3.3 Press, forventninger og inspirasjon

Press eller inspirasjon?

Barna forteller i intervjuene at de opplevde lite press fra sine foreldre om å prestere på skolen. Samtlige sier at de gjerne kunne blitt presset litt mer. Alle har hatt friheten til å velge selv hvilken retning de ville styre karrieren sin mot, så lenge de endte opp med noe de ville trives i. Enkelte sier at de på egenhånd fant ut at det vil lønne seg å jobbe hardt, og at de måtte sette seg egne mål. Den ene sønnen forteller at det er ingen som har høyere utdanning på hans mor sin side, så han har aldri følt noe press fra foreldrene. En annen sønn sier derimot at hans far var opptatt av å poengtere at dersom man ikke tar noen utdanning, så har man ikke et mål om hva man ønsker å gjøre. Dette kan tyde på en indirekte forventning, der faren mener at sønnen burde ta en utdanning. Når det gjelder fedrene forteller de at det var svært lite press under deres egen oppvekst også. Den ene faren nevner forøvrig at det var læreren som satte et lite press på at han burde gå videre på realskolen. Fedrene mener selv at de ikke har følt på noe press eller forventninger av sine egne foreldre når de skulle velge yrke.

Når foreldrene blir spurt om de føler de har påvirket sine egne barn, er svarene noe ulike. To av fedrene tror ikke de har påvirket barna i noen særlig grad, der den ene utdyper dette med at han aldri har lagt noen føringer, og at han alltid har vært tydelig på at det er mye arbeid å ta over firmaet. De to andre fedrene mener at de kan ha påvirket barna i ulike retninger. Dette kommer frem ved at den ene faren sier han og sønnen er like når det kommer til interessen for tall, og han mener dermed det kan ha vært en indirekte påvirkning på sønnen sitt valg av yrkesretning. Sønnen valgte å ta utdannelsen sin innen økonomi og finans, og dette kan virke bekreftende for farens påstand. Sønnen legger til at hans far har vært en inspirasjonskilde, og at han har spesielt latt seg inspirere av det å eie og drive sin egen bedrift. Når det kommer til en av de andre fedrene, gis det uttrykk for at han påvirket barna til å ta høyere utdanning i utlandet, fordi han selv også har studert en del internasjonalt.

Felles for alle fedrene er at de svarer likt når det gjelder forventninger til hva barna skal jobbe med. De har ikke blandet seg i valget av yrke, men heller satt forventninger til at barna må jobbe for å komme dit man vil. Det viktigste har vært at deres barn er fornøyde med sine liv, og hvordan de velger å leve det. Ingen av fedrene ønsket at de hadde hatt en større påvirkning på barna sine heller, i den forstand av å kunne påvirke yrkesvalgene deres. Derimot nevner alle at de gjerne skulle hatt mer tid til det sosiale hjemme, for eksempel å hjelpe barna mer med lekser og fritidsaktiviteter.

Det nevnes at fedrene har jobbet mye, og dermed hatt mange sene kvelder i forbindelse med dette. Barna sier det har vært synd, men at de likevel har hatt god tilknytning og et sterkt bånd innad i familien. Dette kan tyde på at barna føler sine fedre har vært nok til stede, og de utelukker ikke at deres foreldre har vært inspirasjonskilder og rollemodeller for dem gjennom oppveksten. De forteller at deres foreldre er svært intelligente, og at de har lært dem å ta fornuftige valg.

Barna mener selv at de ikke har blitt noe særlig påvirket av sine foreldre, og at de har fått velge det de selv ønsket å drive med. En av sønnene svarer at han ble inspirert av at hans far var revisor, og at når jobben i tillegg lå såpass til rette for han, falt avgjørelsen på å velge denne retningen. Som nevnt vet vi at flere av barna har hatt sine foreldre som inspirasjon og rollemodeller, men at alle likevel mener de har tatt valget av yrke selv. Tre av barna fikk også prøve seg i familiebedrift i en ung alder, og kunne dermed se om dette

var noe som falt i smak. I voksen alder trives fortsatt to av barna i familiebedriften, og de ønsker begge å overta en dag. En av de andre sønnene forteller om da hans søster, bror og han selv jobbet for farens selskap i ung alder. Dette mener han kan ha påvirket dem alle tre til en viss grad i valget av yrkesretning. Han sier at han selv har delt samme interesse for tall som sin far, og ble dermed inspirert av hans arbeid. Hans søster og bror derimot delte ikke denne interessen, men han mener at de antageligvis arvet den mer kreative siden til sin far, og at de ble mer inspirert av det å starte sitt eget firma.

Følge i fedrenes fotspor

Det er ikke utenkelig at barna gjennom oppveksten har hatt et ønske om å følge i foreldrenes fotspor, og ut ifra intervjuene kan det se ut til at alle barna mer eller mindre har gått i samme retning som sine fedre. Har dette vært et bevisst valg? Da de ble spurt om dette var et ønske de hadde, viste det seg at ingen av barna hadde et særlig behov for det, men at deres felles interesser innen fagområdene naturlig hadde ført dem dit. Det kan se ut til at alle har blitt inspirert av sine foreldre på en enten ubevisst eller bevisst måte, ut ifra deres svar på dette spørsmålet. Én sønn legger til at han har latt seg inspirere av det å eie og det å drive sin egen bedrift, men ikke nødvendigvis det å lede og være leder.

Barna som jobber i familiebedriftene har nevnt at det kan ha vært en indirekte påvirkning at deres foreldre hadde en stabil jobb som lå godt til rette for senere overtakelse. Barna som kommer fra en familiebedrift sier at de ikke nødvendigvis ønsket å følge i fedrenes fotspor. Begge ville på et tidspunkt gi det en sjanse, og utforske hvordan det var å jobbe i familiebedrift. Datteren startet yrkeskarrieren sin utenfor familiebedriften, mens den andre sønnen startet direkte i familiebedriften etter endt utdanning. De har begge valgt å bli værende, fordi de trives veldig godt med jobben og menneskene rundt dem på arbeidsplassen.

I forbindelse med overtagelse av familiebedriften ble barna videre spurt om hvorfor de ønsket å ta over bedriften. Datteren fortalte at hun synes det er en spennende bransje, og at det er gøy å kunne drive for seg selv. Tidligere har hun jobbet i en stor organisasjon, så det å nå kunne være en del av et mindre firma hvor man får være med på å påvirke alt, synes hun er givende. Her svarte sønnen at han ønsket å ta over fordi det så gøy ut, men også fordi det følte trygt i og med at hans far hadde bygget opp bedriften selv, og de har jobbet sammen der lenge.

Da fedrene til barna ble spurt om de selv ønsket at deres barn skulle følge i deres fotspor, svarte den ene faren at han ikke har hatt noe spesielt ønske om det, og han hadde heller ikke blitt skuffet dersom barna ikke ønsket det selv. Han legger til at det er en ettertraktet bransje, og han var dermed ikke redd for hvordan det skulle ende med bedriften. Den andre faren svarte derimot at “det hadde vært veldig hyggelig dersom sønnen ønsket det selv, men man kan ikke forvente at ens barn både skal tilegne seg kunnskapen til å lede et firma, og samtidig ha et ønske om å ta over”.

Redsel for å skuffe

Barna ble spurt om de tror fedrene deres hadde blitt skuffet dersom de ikke tok over bedriften. Her svarte begge at de tror fedrene hadde respektert valget, og at de alltid har vært innforstått med at det er greit om man vil gjøre noe annet. Sønnen tilføyer at han likevel vil tro faren ville blitt noe skuffet, men at faren hadde aldri ville sagt eller vist det til han. Foreldrene ble spurt tilsvarende, om de hadde blitt skuffet dersom ingen ønsket å føre bedriften videre. Den ene faren sier han aldri hadde noen spesiell forventning om det, og at dersom du ikke liker det du gjør vil du uansett ikke kunne utføre en god jobb. Den andre sier derimot at han hadde syntes det var synd, men bekrefter at han ikke ville vist det til sønnen, da han skulle få velge fritt. Hans sønn sa relativt tidlig at han var interessert i det ene av farens to firmaer, og faren solgte dermed det andre. Det kan virke som om sønnen har måttet føle mer på et indirekte press på å ta over bedriften, enn det datteren har.

Råd fra foreldre

Barna ble spurt om de kunne nevne det rådet deres foreldre har gitt dem i forhold til karrierevalg, som de verdsetter høyest. Kort fortalt ble svarene “å gjøre det man trives best med”, “å være nøysom og sparsom, men også gavmild”, “at du kan få til det du vil, så lenge du jobber for det” og “å ha en stå-på-holdning”. Dette kan indikere at foreldrene har hatt et fokus på at deres barn må jobbe for å oppnå sine ønsker, men også at det er viktig å trives med det man gjør. Fra barna som jobber i en familiebedrift kom det frem svar som kan tyde på at foreldrenes fokus var mer rettet mot egen trivsel, og det å oppnå hverdagslige og realistiske mål. De to andre forteller at foreldrene hadde mer fokus på det å skulle oppnå høyere mål, og at det ville kreve en viss innsats.

4. Diskusjon

4.1 Utdanning/bakgrunn

Oppvekst

Barbers studier fra 1997 som omtaler de tre kritiske prosessene under oppdragelse er relevant for barnas oppvekst. Prosessene rundt tilknytning, regulering av atferd og selvstendigjøring er viktig for barnas psykososiale utvikling. En positiv foreldretilknytning vil kunne endre barnets behov, verdsett og holdninger til det bedre. Barna som deltok i intervjuene svarte at de, til tross for deres fedres lange arbeidsdager, føler en sterk tilknytning til fedrene. At samtlige av barna og foreldrene har en felles faglig interesse, har vært en viktig faktor for denne tilknytningen. Dette kan tyde på at foreldrene likevel har vært nok til stede gjennom barndommen, til tross for deres lange arbeidsdager.

Som et resultat av intervjuene ser det ut til at samtlige av barna følte seg frie, og de ble gitt muligheter til å ta valg selv. De forteller at de tidlig skjønnte de måtte ta tak i livet på egenhånd, og selvstendigjøringsprosessen deres begynte dermed tidlig. Dette ser vi tydelig hos samtlige av barna der de tidlig fikk seg jobb ved siden av skolen. I tillegg får vi vite at de stod fritt til å velge blant annet yrkesretning selv, og at de følte lite press og forventninger. At barna får ta egne valg er som kjent en viktig egenskap for en slik autorativ oppdragelsesstil (Baumrind, 1978, 1991). Forventninger og press blir videre utdypet senere.

Det virker som at barnas mikrosystem generelt har preget og hatt god innflytelse på dem i tidlig alder, men som nevnt i teoridelen ser man på barn og unge som mindre formative etterhvert som de blir eldre. I følge McGuire (1985) begynner påvirkningskraften å avta når et barn nærmer seg tenårene. En løsrivningsprosess vil da begynne, og dette er naturlige prosesser som fortsetter utover i ungdomsårene. Man vil få flere arenaer hvor man møter på flere ulike påvirkningskilder, og en kan derfor ikke si sikkert at barna har blitt påvirket i like stor grad av sine foreldre etter dette. For eksempel valgte to av barna å flytte til USA for å studere, og dette kan tyde på at de hadde et behov for å utforske og løsrive seg fra deres gamle vaner.

Når barna kommer til fasen i livet der de løsriver seg fra sine foreldre og begynner å bli mer utforskende, vil det være andre faktorer enn foreldretilknytningen og deres sosiale nettverk som påvirker. Når barna etterhvert har blitt mer modne og reflekterte vil de også velge sine påvirkningskilder nøyere (McGuire, 1985). Dersom barnet er mer søkende etter kunnskap vil det også kunne tilegne seg mer kunnskap og dermed skape høyere intelligens. Dette vil igjen styrke barnets vekst og selvtillit, slik som Yale-McGuire-modellen viser (McGuire, 1985).

Det gjentar seg i deres svar at fedrene har vært rollemodeller og inspirasjonskilder for dem. Som nevnt i teorien (Bø, 2017), er rollemodeller gjerne en person man ser opp til og som man dermed tenderer til å imitere. Fedrene vil på denne måten ha en indirekte påvirkning på sine barn, og kan dermed være med på å avgjøre hvilke verdier og meninger barna tilegner seg og lever etter. Slik intervjudeltakerne beskriver deres tilknytning innad i familien kan det virke som at alle går under kategorien “det typiske hjemmet” i forhold til oppdragelsespraksisen som er beskrevet av Nordland (1955). Det inkluderer altså en blanding av de ulike dimensjonene, som omhandler akseptering og avvisning, og ettergivenhet og kontroll.

Ledelse

Når en skal velge utdanning vil antageligvis oppveksten ha satt et preg på barna, men det er likevel ikke sikkert de er disponert for å være en leder selv om deres foreldre er det. Mendels eksperimenter, teknologi og vitenskap har oppdrevet betydningsfull forskning når det gjelder nedarving av menneskets genetiske egenskaper (Mendel & Bateson, 2010), men man kan likevel ikke vite om noen genotyper er mer disponert for å skape ledere enn andre. Lenge tenkte man at en enten var født leder eller ikke, men i dag vet man at det ligger mye mer bak tiltredelsen av en lederrolle. I følge darwinistisk evolusjonsteori vil individets egenskaper, for eksempel som ledere, avgjøres ved ens levedyktighet (Arnulf, 2012). Dersom en ønsker å bli en leder må vedkommende til en viss grad være født med egenskaper som er kompatible med en tilsvarende utvikling. For eksempel kan en typisk lederegenskap være at man er utadvendt og samvittighetsfull (Arnulf, 2012). Dersom en er født innadvendt vil det være, ikke umulig, men antageligvis vanskeligere å utvikle seg i retning av å bli en person som skal fortelle andre hva de skal gjøre og som tar viktige avgjørelser. Dette forklares godt av den ene faren som svarte i intervjuet “*man kan ikke*

forvente eller bestemme at et barn skal klare å tilegne seg den kunnskapen og de egenskapene som trengs for å lede et firma”.

Andre typiske lederegenskaper som trengs for å kunne utføre en god jobb er å være organisert, løsningsorientert, empatisk og rettferdig, samtidig som de skal være motiverende. I intervjuene kommer det frem at deltakerne liker å jobbe med andre mennesker. Flere av dem liker også tanken på å kunne lede og motivere andre, og å få være med på viktige avgjørelser. Er intervjudeltakerne født med disse egenskapene, eller har det vokst på dem? Gjennom oppveksten tar man lærdom av erfaringer som vil samspille med den genetiske modningen (Bø, 2017). Dermed utvikles det personlige meninger og holdninger til tradisjoner og verdier.

Når det kommer til utdanning har både barna og foreldrene, utenom én av fedrene, minimum en bachelorgrad innen sitt yrkesområde. Vi kan her knytte inn teorier rundt intelligens. Det er forsket på at folk med høy intelligens vil være mer søkende etter ny informasjon, men samtidig være mer kritiske til sine påvirkningskilder. Hovland (1949) fant i sin forskning at en person med høyere intelligens og utdanning i større grad vil forstå en påvirkning, og McGuire (1985) bekrefter med at intelligente personer også vil ha vanskeligere for å gi etter for påvirkning. Dette kan antageligvis knyttes til at barna i intervjuene svarer at de føler på liten påvirkning fra foreldrene. Deres intelligens kan ha gjort at de selv skjønnte hvilken yrkesretning og stilling som passet for dem, og hva de ville trives innen.

Det er en gjentakende faktor i intervjusvarene at en lederstilling er tidkrevende, og at flere av fedrene noen ganger kunne tenkt seg en annen jobb for å få mer tid til familien. I mange tilfeller vil dette, ifølge Symonds (1930) og Bowlbys (1953) forskning, dermed kunne ha en negativ effekt på barna. For et barn er det viktig å oppleve tilknytning til sine foreldre, og denne tilknytningen kan bli svekket dersom foreldrene er mye borte. En leder skal ikke bare utføre en typisk åtte-til-fire jobb slik som sine andre ansatte, men har også et overordnet ansvar for å organisere bedriften, løse konflikter, følge opp og motivere sine ansatte. At et barn vokser opp i et hjem der faren er lite hjemme på grunn av jobb, vil sette preg på barnet og dermed skape en indirekte påvirkning. Struktur, innhold og samspill mellom foreldrene og barnet er derfor risikofaktorer som kan være avgjørende for hvilken vei barnets utvikling tar (Kaufmann, 1991). I dette tilfellet kan det virke som at flere av

barna har blitt inspirert til å lede slik som sine fedre, og at de ikke har blitt skremt vekk av den krevende lederstillingen.

Valg av utdanning

Hvordan man tar sine yrkesvalg vil altså være en effekt av samspillet mellom intelligens og påvirkning (McGuire, 1985). Uten at barna er klar over det, kan det likevel hende at de har blitt påvirket i form av pregning under oppveksten, og indirekte "smitte" fra sine fedre.

Slik som LeBon (1895) forklarer påvirkning i sin smitteteori, kan dette også være tilfellet for intervjudeltakerne. Ubevisst kan barnas mesosystem ha påvirket dem til å velge lederyrket, fordi de er vokst opp i et hjem der de er preget av sine fedres holdninger til jobb. Et eksempel på dette kan være den ene sønnen som sa "*Min far var revisor, noe jeg selv var sikker på at jeg ikke skulle bli. Men etterhvert så det gøy og interessant ut. Min far hadde startet et firma, og jeg så at det lå til rette for å ta over det. Hvorfor ikke ta over noe som fungerer bra?*" Her kan vi tydelig se et eksempel på smitteteorien, ved at han går fra å ikke ville følge samme karriereretning, til at han ønsker å ta over firmaet.

Barnas mikrosystem (Bronfenbrenner, 1979) kan altså ha hatt en påvirkning på deres valg av utdanning, både gjennom foreldrene men også gjennom deres sosiale nettverk på skolen. For eksempel; dersom barna ikke hadde noen spesielle meninger om hvilken utdanning de ønsket, og deres venner anbefalte en bra skole, ville det være lettere for dem å la seg påvirke og ta valg ut ifra det. Likevel er det kun én av intervjudeltakerne som nevner at de ble påvirket av en venn til å ta sin valgte utdanning.

Et annet eksempel er at en av sønnene dro til utlandet for å studere. Dette gjorde han fordi hans far gjorde det, og han ellers ikke hadde noen formening om hvor han skulle studere. I dag er valgmulighetene tilknyttet karriere såpass mange, at man kan tenke seg at det blir vanskeligere å vite hva man ønsker å utdanne seg som. Det kan likevel se ut som barna har vært mer bevisste på hvilke fagfelt de interesserer seg innen, og hva de ønsker å studere, i forhold til foreldrene. Barna har altså kun tatt én bachelorgrad eller mastergrad, fremfor sine foreldre som vi kan se har vært innom flere forskjellige utdannelser. Dette kan tyde på at foreldrene har vært mer usikre på hva de ønsker å jobbe innen.

Barna nevner i intervjuene at deres foreldre er intelligente, og at de har lært dem videre å være fornuftige og jobbe hardt. Selv om barna påstår at de ikke har blitt påvirket til å jobbe hardt med skole, har de likevel forstått at det kreves innsats for å oppnå resultater. Alle barna hadde en deltidsjobb innen de fylte 15 år, og det i seg selv viser stå-på-vilje og ansvar. Et par av dem jobbet også i sitt fars firma, og på denne måten fikk de innsikt i og testet ut arbeidet som skulle gjøres, og hva som krevdes av dem for å utføre arbeidet. Foreldrene, spesielt foreldrene i familiebedriftene, bekrefter at de har vært opptatt av å vise hvor tidkrevende en slik jobb kan være. Dermed har barna antageligvis blitt preget av et hjem med hardtarbeidende fedre, og deres eksosystem, men det kan virke som at de ble påvirket i en positiv retning av denne erfaringen, i og med at de fortsatte å jobbe målrettet.

Genetikk kan også trekkes inn som en faktor for valg av yrkesretning, da det i intervjuene kom frem fra et par av familiene at både far og sønn/datter alltid hadde likt å drive med tall. Dette kan være en egenskap som denne sønnen og datteren arvet fra sine fedre, og som ligger til bakgrunn for deres videre utvikling av holdninger og interesser.

4.2 Lønn/økonomi

Sosioøkonomiske forhold

Ut ifra intervjuene ble det tydelig at samtlige av deltakerne har vokst opp under gode kår. Det kom frem at familienes økonomi har vært mer enn god nok, som har gjort at barna har hatt alle muligheter åpne. De har hatt støttende foreldre, som kun har ønsket sine barn det beste. Foreldrene har vært opptatt av å tilfredsstille deres barns behov, og de har respektert deres interesser og personlige integritet, slik som i en autorativ oppdragsstil (Baumrind, 1978, 1991). Barna forteller også at de har hatt gode sosiale nettverk i form av venner under deres oppvekst, både gjennom skole og fritidsaktiviteter, som har vært med på å stimulere deres læring og vekst. Deres mesosystem vil ha stor påvirkning på dem dersom det sosiale nettverket, både strukturelt og funksjonelt, er tettere og mer tilgjengelig (Bø, 2017). Det bekreftes i intervjuene at barna har hatt et tett og tilgjengelig forhold til sine primærrelasjoner, som dermed kan være utgangspunkt for påvirkning.

Når man er vokst opp i et privilegert hjem der mulighetene er mange, kan man lure på om det blir et behov for barna å oppnå samme standard. Hvis dette er tilfellet vil mennesket, i følge teorien om selvet, prøve å opprettholde denne selvoppfatningen om seg selv

(Helgesen, 2011). Dette kan være en ubevisst påvirkningsfaktor for at barna har ønsket å ta en høyere utdanning og bli ledere selv, og kan dermed ha vært deres indre motivasjon for at de alltid har jobbet hardt og målrettet. Barna sitter nå i en lederstilling, som vil si at deres selvoppfatning er konsistent, i følge Maslow (1954) og Rogers (1959) teori. Barna har også fortalt om de økonomiske godene som følger med, og vi kan dermed anta at de har gode muligheter for videre selvaktualisering.

For barna har fokuset alltid ligget på trivsel og måloppnåelse underveis, og det kan virke som at alle har nådd toppen av behovspyramiden til Maslow, som omhandler behovet for selvrealisering. Ved at mennesker motiveres til å stadig nå sine mål vil de kunne klatre til denne toppen. For selvet, i et humanistisk syn, vil oppnåelsen av dette behovet være det viktigste (Helgesen, 2011). Barna har jobbet hardt på egenhånd mot å nå sine mål. I intervjuene forteller de om hvor fornøyde de er med valg av yrke, at de ikke ville gjort noe annet, og hvilke goder de får ut av det. Trivselen til et individ avhenger altså mye om selvbestemmelse, som Ryan & Deci (2009) også har forsket på. Dette har gitt dem et godt utgangspunkt for å klatre oppover i pyramiden, og dermed realisere sine “drømmer” og oppnå personlig vekst.

Samtlige mennesker vil ønske å oppnå personlig vekst, og ingen ønsker derfor å føle at de utvikler seg feil vei. Barna har sett at fedrene har trivdes i en lederstilling, som kan ha gjort at barna også ønsket å komme høyere opp i hierarkiet og dermed få være en leder selv. Ved å være leder kan de vise at de også behersker en slik rolle, ved at de klarer å ta vare på andre mennesker og lede dem mot et bestemt mål. Enkelte av barna sa at de synes tanken på å være en leder er veldig motiverende, på grunn av dette ansvaret de har for andre, og at de har mer frihet på arbeidsplassen.

Maslows behovspyramide speiler seg i hvordan barna forteller om sin oppvekst, utvikling og valg av yrke. Deres grunnleggende behov, slik som fysiologiske, tryggende og sosiale behov, blir som forklart i punktene over dekket underveis i intervjudeltakernes oppvekst. Slik som Maslow sier i sin teori (1954), må de grunnleggende behovene dekkes for å kunne vokse ytterligere og dermed nå toppen av behovspyramiden. Barna nevner at de trivdes på skolen og på idrettslag. De hadde gode venner og et sosialt støttende nettverk. Mesosystemet vil være nødvendig for en positiv utvikling hos individet. Ved at barna

dekker de grunnleggende behovene på pyramiden, vil de kjenne på mestringsfølelse som igjen vil skape ny motivasjon.

Økonomisk motivasjon

Et individs vekstprosesser påvirkes som kjent av mesosystemet, og dette vil føre til at hver enkelt av oss vokser og motiveres forskjellig. Hva som gjør at man tar de valgene man gjør, vil avhenge av hva som motiverer en til å gjøre det (Wigfield & Wentzel, 2009). Å oppnå suksess eller et spesifikt mål en har satt seg, vil skape motivasjon til å klatre enda høyere, slik som i Maslows behovspyramide der selvaktualisering er på øverste nivå. I denne sammenheng vil mennesket motiveres av et ønske om å oppnå personlig vekst.

Det er mange faktorer som kan ha vært med å påvirke intervjudeltakernes motivasjon for å jobbe seg frem til en lederstilling. Som tidligere nevnt har alle barna vokst opp i gode og stabile hjem, med foreldre som er fornuftige, støttende og økonomisk stelt. Det blir derfor naturlig å tenke at barn ikke ønsker å gå ned i standard, når de allerede er på topp. Med en far som er leder, kan barna ha et ønske om å oppnå den samme standarden eller mer. Ut ifra intervjuene kom det derimot ganske forskjellige svar på hvordan barna selv mener de har blitt påvirket av å ha samme standard som foreldrene. Vi kan se at barna har fulgt sine fedre når det kommer til økonomisk standard og valg av lederstilling, men de mener selv valget hovedsakelig har handlet om egne behov og ønsker, og at deres fedre var en inspirasjon som motiverte dem i tillegg. Enkelte sier lønn har vært en stor motivasjonsfaktor, mens andre sier det aldri har vært relevant. I intervjuene merkes det også hvordan fedrene har et større fokus på "belønningen av det harde arbeidet", enn det barna har. De forteller om hvor fint det er å ha en hytte å reise til, hvor godt de vil leve når de pensjoneres og så videre. Antageligvis har dette smittet over på noen av barna som mener de må oppnå samme standard som sin far.

Alle barna har høyere utdanning og jobb innen godt betalte yrker. De fleste var også enige i at de ikke ville valgt et yrke der de visste at inntekten var dårlig, selv om de påstod at lønn ikke var den primære motivasjonen. Indre motivasjon til trivsel og måloppnåelse var det viktigste, og lønnen var en bonus. Til en viss grad kan man påstå at barna har blitt ubevisst påvirket til å holde seg i toppsjiktet av pyramiden til Maslow. Barnas mål om trivsel på arbeidsplassen kan også forstyrres ved at lønn som motivasjon kommer inn i

bildet. Ubevisst kan gleden de opplever av å utføre handlingene forstyrres, og endres til at lønn plutselig er en viktigere faktor enn de selv hadde trodd (Helgesen, 2011).

4.3 Press, forventninger og inspirasjon

Press eller inspirasjon?

Etter hvert som barn blir eldre vil det settes høyere forventninger, og det vil komme mer press fra enda flere kanter. Barna begynner på skolen og får dermed flere arenaer de må prestere på, og som oftest blir det mer press fra foreldrene om å gjøre det bra på skolen. Her er det fiktive presset et kjent fenomen. Fiktivt press er som nevnt i teorien et press man føler på, men som egentlig ikke er der (Bø, 2017). I dag er det stort fokus og mange diskusjoner rundt presset barn utsettes for i skolesammenheng, og det gis inntrykk av at det er større enn det har vært for tidligere generasjoner. Likevel virker det som at de færreste intervjudeltakerne har følt på et slikt press. Foreldrene forteller at de aldri har lagt noen føringer for barna sine, selv om de alltid har fortalt dem at de må jobbe hardt for å nå sine mål. De har aldri satt noen krav til barna om at de må få gode karakterer.

Barna bekrefter at de aldri har følt på noe særlig press, og at noen til og med mente de kunne vært presset mer av foreldrene sine. De fant selv ut at det ville lønne seg å jobbe hardt, og at de måtte sette seg egne mål. Det har sett hvordan fedrene har jobbet, og dermed fått et sunt forhold til arbeidslivet. Dette kan igjen tyde på at barna har hatt sin far som rollemodell, som har ført til at de ubevisst har hentet mye inspirasjon fra fedrene sine. Vi kan endre oss mentalt mye mer enn vi tror, gjennom impulser vi mottar ubevisst fra andre (Bø, 2017). Mennesker er sjeldent klar over når vi påvirker andre, eller når vi selv blir påvirket. Påvirkningsprosessene skjer over tid og går fra bevisst til ubevisst (Bronfenbrenner, 1979). Bronfenbrenner ser på individets totale potensial av biologisk betingede muligheter, som vil vise seg kognitivt, emosjonelt og atferdsmessig etter hvert (Bø, 2017). Dette gjenspeiler seg i at barna ikke har følt noe press fra foreldrene, men likevel har fått til en god karriere. Foreldrene har vist at god intelligens, fornuft og stå- på- vilje vil lønne seg, og det virker som at barna har tatt til seg dette. Her kan det altså se ut til at barna har blitt utsatt for indirekte og ubevisst påvirkning.

Selv om foreldrene aldri har påvirket dem til å velge en bestemt yrkesretning, blir de ubevisst påvirket av foreldrene til å prestere. Det er viktig at barnet ikke erfarer straff eller negative reaksjoner når de mislykkes, men god oppmuntring fra foreldrene til å prestere gjennom barndommen (Koestner & McClelland, 1990). Dette har blitt gjenspeilet i intervjuene der alle barna har blitt oppmuntret gjennom barndommen og i voksen alder til å jobbe hardt. Foreldrene har stilt få krav til at de skal oppnå gode karakterer slik at de kan få seg den beste jobben, men barna har måttet yte sitt beste så langt det rekker. Ved at de alltid har gjort sitt beste, og det har vært bra nok, har de heller aldri møtt på noen straff eller negative reaksjon når de har mislykkes.

Følge i fedrenes fotspor

I tilfeller der det er snakk om familiebedrifter, kan man lure på om barna føler på et enda større press til å følge i sine foreldres fotspor. Som regel ligger det mye arbeid bak det å bygge opp en bedrift fra grunnen av. Familiebedrifter er gjerne en stolthet for familien og noe man ønsker skal gå videre i generasjoner. Det vil derfor ikke være unaturlig om barn som vokser opp i en slik familie føler på en sterk forventning om at de en dag skal lede bedriften selv. Dette kan gå under kategorien fiktivt press og feilattribuering, dersom barna tillegger foreldrene sine falske forventninger.

I intervjuene ble barna spurt om de følte på et slikt press eller forventninger til å ta over bedriften. Svarene som kom frem var veldig forskjellige. I den ene familien mente datteren at det ikke var noen forventninger fra faren, og at han heller ikke hadde blitt noe særlig skuffet dersom hun ikke ville ta over. Situasjonen var annerledes i den andre familie, der sønnen visste at faren ville blitt skuffet. Det kan virke som datteren ikke kjente på noe press, mens sønnen i den andre familien følte på en indirekte forventning, eller et sterkt håp fra faren, om overtagelse. Presset og forventningene de følte på viste seg å ikke være fiktivt i denne sammenhengen, da foreldrene bekrefter barnas påstander i sine egne svar. Dette presset kan også være et eksempel på at barn ofte føler de må yte gjengjeld til sine foreldre. Barna er klar over hvor hardt sine fedre har jobbet for å bygge opp og vedlikeholde bedriften, for at familien skal kunne leve det livet de gjør og at barna skal ha en sikker og trygg arbeidsplass å gå til. Dermed kan det hende at barna føler de er utakknemlige dersom de takker nei til å overta.

Råd fra foreldre / behov?

Hvilke behov vi har som mennesker vil antageligvis spille en stor rolle når vi velger hvilken vei vil ønske å gå i livet. Som Maslow (1954) og Rogers (1959) forklarer i sin personlighetsteori, kan man tenke seg at alle mennesker har en mulighet til å styre sitt eget liv. Vi som individer vil alltid ha en egen oppfatning av oss selv og hvordan vi ønsker å leve vårt liv. Denne oppfatningen ønsker vi å bevare mest mulig positiv og konsistent, og bakgrunnen for våre handlinger og personlighetsutvikling styres derfor mye av selvet og dets behov (Helgesen, 2011).

I denne sammenhengen har barna hatt frihet til å ta personlige valg, og dermed være ansvarlige for det. Vi får høre at de har satt sine egne behov i fokus når de valgte lederyrket, og at inspirasjonen fra deres fedre kun har vært en bonus. Ved at barna har valgt fritt har de muligheten til å være “herre i sitt eget hus”, slik som i teorien til Maslow (1954) og Rogers (1959). Nøkkelen til suksess kan tenkes å ligge bak denne teorien, og bekreftes av både barn og foreldre i intervjuene der de forteller om hvor godt de trives i sin stilling som leder.

4.4 Kritikk av egen studie

Underveis i arbeidet med denne oppgaven ble det tydeliggjort visse punkter som kunne vært gjort annerledes. For å kunne besvare problemstillingen bedre ville det vært relevant å sammenligne gruppen med intervjudeltakere som sitter i lederstillinger med en annen gruppe der det kun er forelderen eller barnet som sitter i en lederposisjon, eller der ingen av dem gjør det. På denne måten vil man kunne sammenligne ulike perspektiver rundt oppvekst, oppdragelse og påvirkning på et dypere nivå og se forskjeller og likheter på tvers av disse kategoriene. På grunn av begrensede rammer rundt oppgaven vår, falt fokuset på familier der både foreldre og deres barn er ledere.

Generelt vil det alltid lønne seg med flest mulig informanter, men det var ikke mulig med tiden som var gitt for å skrive denne oppgaven. I tillegg har situasjonen rundt korona gjort intervjuprosessen vanskelig å gjennomføre, og dermed har det ikke vært mulig med et større utvalg av informanter. Med utgangspunkt i de åtte deltakerne som er blitt intervjuet går det ikke å generalisere funnene, men kun få en viss antagelse om teoriene stemmer. Det hadde vært interessant å ha en spørreundersøkelse i tillegg til intervjuene, med tanke på at det finnes svært lite statistikk og forskning på dette området.

En annen kritikk omhandler metodedelen, der spørsmålene med fordel kunne vært flere og gått enda dypere inn på intervjudeltakernes oppvekst. Dette har gjort at det på enkelte områder har vært mangel på informasjon på visse områder fra deltakerne, og hadde det vært nok tid hadde det vært ønskelig å intervju alle en gang til. Etterhvert som arbeidet med diskusjonsdelen ble utført, dukket det opp flere spørsmål og teorier vi ønsket å undersøke. Et eksempel på dette var økonomien og lønnen til intervjudeltakerne. Det hadde vært interessant å se om foreldrene tjente så mye at barna i prinsippet ikke hadde trengt å jobbe, og spesielt innen familiebedriftene.

Til en annen gang hadde det også vært svært interessant å gå dypere inn på kjønnsforskjeller i lederstillinger. I utvalget av intervjudeltakere i denne oppgaven er det kun én kvinne, og det hadde vært interessant å vite om hun føler på et større press enn det mennene har gjort. Det hadde óg vært interessant og relevant å studere deltakernes atferd og personlighet nøyere dersom tiden hadde tillatt det. En teori som kunne vært relevant å ha med og testet ut på intervjudeltakerne i forhold til personlighet er femfaktormodellen, utviklet av McCrae og Costa (1999).

5. Konklusjon

5.1 Går lederrollen i arv?

I løpet av denne oppgaven har problemstillingen “Går lederrollen i arv?” blitt forsøkt besvart. Foreløpig finnes det lite forskning som kan svare på problemstillingen, men ved hjelp av anerkjente teorier og innsamling av data har det vært mulig å se sammenhenger som kan vise hva som ligger bak valget av en lederrolle, og hva som kreves for å realisere det. Det er mye som enda er uklart, og et ja- eller nei-svar vil ikke være mulig å definere for problemstillingen. Funnene som er gjort kan likevel gi et veiledende svar.

Innledningsvis ble det stilt tre veiledende spørsmål ut ifra problemstillingen. Kan personlige egenskaper, oppvekst og påvirkning fra foreldre spille en rolle i utviklingen mot en lederrolle? Kan det være slik at foreldre som er ledere har høye forventninger til sine barn når det kommer til karrierevalg, og dermed påvirker egne barn til også å bli ledere? Er ledere født sånn, eller blitt sånn? Slik som det er nevnt tidlig i oppgaven kan man tenke seg at mennesker lever i sosiotope, som vil si at alt vil ha en påvirkning på alt. Det vil være mange faktorer som spiller inn på om et menneske er egnet til en lederstilling, og det blir derfor vanskelig å komme frem til et ja- eller nei-svar på problemstillingen. Mennesker er født og oppvokst med ulike rammefaktorer, og det er derfor mange områder som må undersøkes for å få et helhetlig bilde av et individs valg. Hvert enkelt individ vil være preget av en kultur eller et miljø de er vokst opp i - ingen mennesker har lik oppvekst. Dette, sammen med indre påvirkningsfaktorer, vil dermed ha mye å si for hvordan et individ utvikler seg gjennom livet, med utgangspunkt i deres genetiske disposisjon.

Det finnes interessante likheter når vi studerer og sammenligner individer, men det er også en god del uforklarlige og motsatte resultater av samme påvirkningskilde. For eksempel vil en viss oppdragelse oppleves helt forskjellig fra et barn til et annet. Det kan fort hende at de unge blir presset inn i foreldregenerasjonens rammer og dermed får liten mulighet for personlig utvikling. Spesielt i Norge i dag er veldig mange økonomisk frisatt til å kunne velge egne verdier, aktiviteter og mål for livet. Fokuset på individualisme og selvbestemmelse er større i dag enn det antageligvis har vært for tidligere generasjoner, og det gjenspeiles i intervjuene. Alle intervjudeltakerne har fått velge sine egne veier, og har hatt muligheten til å være uavhengig av tradisjoner og kulturer. Likevel har de valgt å følge

i sine foreldres fotspor. Om dette er bevisst eller ei, har vi i løpet av oppgaven fått ulike svar på.

Ut i fra oppgaven kan vi konkludere med at ingen av barna har blitt presset til å bli ledere av sine foreldre, men alle har antageligvis blitt utsatt for indirekte påvirkning i større eller mindre grad. Barna har fått velge fritt i forhold til utdanning og yrkesretning, og ingen har følt på sterke forventninger eller et behov for å følge i foreldrenes fotspor. Det virker som at alle barna har vokst opp med teorien om at “så lenge man gjør det beste man kan, vil det være bra nok - det viktigste er at man driver med noe som gjør en lykkelig”. Ut i fra det barna forteller har de fokusert på trivsel og måloppnåelse underveis i valgene de har tatt om utdanning og jobb. Karriereretningen de har valgt å ta, har blitt styrt av motivasjonen og interessene de selv har. Som vi har sett i løpet av oppgaven, trives alle barna i en lederstilling. Det virker som at de alltid har vært veldig klare over hvilke interesser de har, innen hvilke fagområder, og hva de ønsker å utdanne seg til - i forhold til sine foreldre som har tatt flere forskjellige utdannelser. Ingen av barna mener de har blitt noe særlig påvirket av fedrene sine, men samtidig har alle barna til en viss grad gått i samme retning. Dette er mest sannsynlig ikke helt tilfeldig, men det er vanskelig å peke ut en spesifikk faktor som kan være grunnen til dette.

Så tilbake til problemstillingen; “Går lederrollen i arv?”. Om det finnes noen sammenheng som viser at foreldre som er ledere har større sannsynlighet for å få barn som ønsker å bli leder selv, er et svært komplisert spørsmål som det ikke finnes et konkret svar på. Et barn er altså født med et spesifikt sett med egenskaper, som gjennom livet stadig er i utvikling. Det er grunn til å tro at et barns primærrelasjoner vil ha stor innflytelse og påvirkning, både bevisst og ubevisst, på barnet. Når barnets egenskaper, behov og utviklingspotensiale kombineres med forventninger og påvirkning fra deres mikro-, meso-, ekso- og makrosystem, vil det automatisk dannes personlige meninger, verdier, atferdstrekk, motivasjon og behov hos barnet. Mange tenderer mot å tro at visse folk er født med, og dermed videre utvikler, de spesifikke egenskapene en lederrolle krever, men ut ifra resultater som er kommet frem av innsamlet data kan det virke som at dette ikke stemmer. Teorien bekrefter også at det vil være mye mer enn gener som spiller inn på om en lederrolle vil gå i arv, og det blir dermed feil å påstå at mennesker er genetisk forutbestemt til å bli som de blir. Hvis man skal trekke inn en gjentakende faktor fra intervjuene vil det være at samtlige mener valget går ut på egen trivsel, motivasjon og selvbehov, og de mener

at oppskriften for å lykkes i livet er å drive med det man selv ønsker, ha et støttende system rundt seg og å oppnå suksess på egne premisser. Dersom man ikke liker det man driver med, vil man heller ikke kunne utføre en god jobb. Lederrollen går nødvendigvis ikke i arv, da det vil avhenge av den enkeltes utvikling og behov kombinert med påvirkning fra mange ulike kanter.

5.2 Oppsummering

I løpet av oppgaven har en kombinasjon av ulike teorier og innsamlet data prøvd å gi et svar på problemstillingen “Går lederrollen i arv?”. Problemstillingen og selve oppgaven har tatt utgangspunkt i teorier rundt menneskets indre og ytre motivasjon, påvirkninger fra dets sosiale nettverk, kultur, oppvekst og personlige behov og egenskaper. Teoriene har vært interessante for å prøve å finne et svar på hvorfor enkelte mennesker velger å tiltre en lederstilling. Det har i arbeidet med oppgaven blitt gjort mange interessante funn, ved å analysere dataen som er innhentet gjennom tematisk analyse.

For å oppsummere kort de viktigste funnene som er gjort i løpet av oppgaven, vil problemstillingen besvares med at det er for mange faktorer å ta i betraktning til å kunne svare konkret ja eller nei på om ledelse følger i generasjoner. Det kan tyde på at de fleste blir indirekte påvirket til en viss grad gjennom inspirasjon, motivasjon og støtte fra ens mesosystem, men ut ifra intervjuene viser det seg å være den enkeltes selvbehov og trivsel som er avgjørende for valget. Dermed er det ikke gitt at et barn blir leder dersom deres mor eller far er det, men det kan være med på å påvirke valget deres i den ene eller andre retningen.

Arbeidet med oppgaven har vært en utfordrende prosess, men svært lærerik både på et faglig, men også personlig, plan. Samarbeidet har vært tett og problemfritt gjennom hele oppgaven, med gjennomgående god oppmuntring, støtte, ris og ros. Det har vært en gjensidig tanke om hva som ønskes oppnådd med oppgaven, samt gjennomføringen av den. Interessen for fagfeltene organisasjonspsykologi og ledelse er stor, og arbeidet med oppgaven har derfor vært svært givende. Det har vært interessant å studere kjente forskere og deres teorier innen ledelse og psykologi, samt hvordan denne teorien kan brukes til å besvare en foreløpig lite utforsket problemstilling. Som nevnt tidligere har det blitt gjort lite forskning på om ledelse går i arv. Det har derfor vært særlig interessant å skrive om nettopp dette, fordi man ikke har kunnet finne ferdige fasitsvar i allerede utgitt forskning.

Det har vært betydningsfullt å gjennomføre en tematisk analyse, da det både er spennende, men også svært nyttig, å samle inn og analysere data for å få et realistisk innsyn i andre menneskers oppvekst, utvikling og erfaringer. Det mest relevante å undersøke var familier der både en forelder og et barn har en lederrolle, og spørsmålenes fokus lå på hovedkategoriene oppvekst, påvirkning, karrierevalg, motivasjon og personlig trivsel. Når dette ble koblet opp mot teorien, var det spennende å se at det faktisk finnes sammenhenger mellom det som er funnet i intervjuene og i teoriene.

Det ble på grunn av koronasituasjonen mye ekstra arbeid med å få på plass intervjuer, blant annet fordi intervjuene måtte gjennomføres digitalt. For å kunne besvare problemstillingen bedre ville det vært relevant å intervju og sammenligne flere deltagere med forskjellige utgangspunkt for en lederrolle. Det hadde vært interessant å se på forventningspresset hos en familie der foreldrene ikke er ledere også, for å finne tydeligere forskjeller og likheter. Da det ikke var lett å finne noen som hadde tid til å delta, satt vi stor pris på de åtte som deltok.

I etterkant av oppgaven kan man sitte igjen med mye nyttig kunnskap og læring. Dette har gitt muligheter til å kunne reflektere over en selv, og oppgaven er givende for senere refleksjon over yrkesvalg.

Referanseliste

- Arnulf, J. K. (2012). *Hva er ledelse?* Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Asch, S. (1953). Studies of independence and conformity: A minority of one against a unanomius majority. *Psychological Monographs: General and Applied*, 70(9), 1–70
- Avolio, B. (2005). *Leadership Development in Balance*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Barber, B. K. (1997). Introduction: adolescent socialization in context. The role of connection, regulation, and autonomy in the family. *Journal of Adolescent Research*, 12(2), 5-11.
- Barber, B. K. (1997). Introduction: adolescent socialization in context. Connection, regulation, and autonomy in multiple contexts. *Journal of Adolescent Research*, 12(2), 173-177.
- Baumrind, D. (1978). Parental disciplinary patterns and social competence in children". *Youth & Society*, (9), 239-276.
- Baumrind, D. (1991). The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. *Journal of Early Adolescence*, (11), 56-95.
- Berenda, R. H. (1950). *The influence of the group on the judgements of children*. New York.
- Binder, E. B., Holgersen, H. & Moltu, C. (2012). Holde seg nær og reflektiv: En utforskende og reflektiv tilnærming til kvalitativ forskning på psykoterapi. *Nordisk psykologi*, 64(2), 103-117.
- Bowlby, J. (1953). *Børn uden hjem: et samfundsproblem*. København: Munksgaard.
- Braun, V. & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. London, England: Sage.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development. Experiment by nature and design*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (2005). *Making human beings human. Bioecological perspectives on human development*. Thousand Oaks, London & New Delhi: Sage Publications
- Bronfenbrenner, U. (2005). *Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell*. Hentet fra: <https://utdanningsforskning.no/artikler/2015/teoretiske-perspektiver-pa-trivsel/>
- Bø, I. (2017). *Påvirkning og kontroll* (5. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

- Costa, P. & McCrae, R. R. (1999). *A Five-Factor Model of Personality*. New York: Guilford.
- Crutchfield, R. (1955). Conformity and character. *American Psychologist*, (10), 191-198
- Elder, G. H. jr. (1974). *Children of the Great Depression*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hanley, S. J. & Abell, S. C. (2002). Maslow and relatedness: Creating an interpersonal model of self-actualization. *Journal of Humanistic Psychology*, (4), 37-56.
- Harper, J. L. (1977). *Population biology on plants*. London: Academic Press.
- Helgesen, L. A. (2011). *Menneskets dimensjoner* (2. utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Heylighen, F. (1992): A cognitive-systemic reconstruction of Maslow's theory of self-actualization. *Behavioral Science*, (37), 39-58
- Hirschi, T. (1969). *Causes of delinquency*. Berkeley: University of California Press.
- Hovland, C. I. (1949). *Experiments on mass communication*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Kaufmann, A. (1991). *Kriminalitetsutvikling hos barn og unge. En sammenfatning av risikofaktorer knyttet til individet og psykososialt miljø*. Oslo: Det kriminalitetsforebyggende råd.
- Kvello, Ø. (2012). *Oppvekstmiljø og sosialisering*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- LeBon, G. (1895). *The crowd. A study of the popular mind*. New York: The Viking Press.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- McGuire, W. J. (1985). Attitudes and attitude change. *Handbook of social psychology*, (3), 136-314.
- McGuire, W. J. (1985). *The Yale-McGuire model of Persuasion*. Hentet fra: https://www.researchgate.net/figure/Information-Processing-Model-of-Persuasion-and-Behavioral-Change-McGuire_fig9_280078053
- Mendel, G. & Bateson, W. (2010). *Mendel's principles of heredity*. New York: Dover Publications.
- NDLA. (2019, 04. desember). *Maslows behovspyramide*. Hentet fra <https://ndla.no/subject:fd43e0c7-9dd6-427d-9edb-2e4234d8db9d/topic:7df2950d-3af9-462e-b27f-cf3df147eaa3/topic:e9752b8b-86df-4414-888c-2cc3adf041c8/resource:06ff4ca1-55c1-48fc-8544-117b9b6e6b5d?filters=urn:filter:f18ad41e-d9c3-4428->

8cb6-5eb852e45082

- Nordland, E. (1955). *Sammenheng mellom sosial atferd og oppdragelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode - en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kausstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Rhodes, N. & Wood, W. (1992). Self-esteem and intelligence affect influenceability. *Psychological Bulletin*, (111), 156-171.
- Roff, D. A. (1997). *Evolutionary Quantitative Genetics*. New York: Springer US.
- Rogers, C. R. (1959). *A theory of therapy, personality and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework*. I: S. Koch (red.). *Psychology: A study of a science* (vol. 3). New York: McGraw-Hill.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, (1), 54-67
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2009). *Promoting Self-Determined School Engagement-Motivation, Learning, and Well-Being*. I: K. R. Wentzel & A. Wigfield (Eds.), *Handbook of Motivation at School*. New York: Routledge.
- Symonds, P. M. (1939). *The psychology of parent-child relationships*. New York: Appleton-Century.
- Trevarthen, C. (1979). *Instincts for human understanding and for cultural cooperation: their development in infancy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wigfield, A. & Wentzel, K. R. (2009). *Handbook of motivation at school*. New York: Routledge.
- Zahl-Begnum, O. H. & Begnum, S. (1992). *Arbeids- og organisasjonspsykologi* (2. utg.). Bærum: NKS-Forlaget.

Appendix

Intervjuspørsmål som er stilt barna i metodedelen:

- *Hvor gammel er du?*
- *Hvilken bakgrunn/utdannelse har du, hvor mange år har du studert og hvor har du studert?*
- *Kan du fortelle litt om din oppvekst, både sosialt og økonomisk?*
- *Hvordan bestemte du deg for å utdanne deg til yrket du har i dag?*
- *Hvor lenge har du sittet i lederstillingen du har i dag?*
- *Kunne du tenke deg et annet yrke enn det du har i dag? Hvorfor/hvorfor ikke?*
- *Hvor gammel var du da du fikk din første heltidsjobb/deltidsjobb?*
- *Hvordan opplever du at dine foreldre satte forventninger til utdanning og valg av yrkesretning?*
- *Har dette påvirket hvordan du stiller forventninger til dine egne barn? Hvorfor/hvorfor ikke og eventuelt hvordan?*
- *Ønsket du å følge dine foreldres fotspor når det gjelder karrierevalg? Hvorfor/hvorfor ikke?*
- *Har lønn og høy standard vært en motiverende faktor for valg av karriere? Hvilke andre faktorer motiverer deg?*
- *Av alle ting dine foreldre har lært deg i forhold til karrierevalg, hva verdsetter du høyest?*

Ekstraspørsmål til barna i familiebedrift:

- *Hvorfor ønsket du å ta over bedriften?*
- *Hvordan hadde du gått frem/følt det dersom du ikke ønsket å ta over bedriften?*

Intervjuspørsmål som er stilt foreldrene i metodedelen:

- *Hvor gammel er du?*
- *Hvilken bakgrunn/utdannelse har du, hvor mange år har du studert og hvor har du studert?*
- *Hvordan bestemte du deg for å utdanne deg til yrket du har i dag?*
- *Hvor lenge har du sittet i lederstillingen du har i dag?*
- *Kunne du tenke deg et annet yrke enn det du har i dag? Hvorfor/hvorfor ikke?*
- *Hvor gammel var du da du fikk din første heltidsjobb/deltidsjobb?*
- *Hvordan opplever du at dine foreldre satte forventninger til utdanning og valg av yrkesretning?*
- *Har dette påvirket hvordan du stiller forventninger til dine egne barn? Hvorfor/hvorfor ikke og eventuelt hvordan?*
- *Skulle du ønske du hadde en større påvirkningskraft på dine barn? Hvorfor/hvorfor ikke?*
- *Ønsket du at dine barn skulle følge dine fotspor når det gjelder karrierevalg? Hvorfor/hvorfor ikke?*

Ekstras spørsmål til foreldrene i familiebedrift:

- *Hva hadde du følt om ingen av dine barn hadde kunnet/ønsket å ta over familiebedriften?*