



## MSR5100

### Masteroppgave

*Karriereambisjoner – er menn og kvinner egentlig forskjellige?*



*(Bilde hentet fra unsplash)*

Master i Strategisk HR

Høyskolen Kristiania

Vår 2022

“Denne oppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger”.

## Forord

Denne masteroppgaven er gjennomført som en avsluttende del av vårt masterstudium i Strategisk HR på Høyskolen Kristiania. Gjennomføringen av studiet har til tider vært krevende fordi Covid-19 utbrudd har påført samfunnet restriksjoner. Dette er noe som har medført at størsteparten av masterløpet har foregått digitalt, og med lite fysisk undervisning. Samtidig har studiet vært en naturlig forlengelse av bachelorgraden vår i HR og personalledelse. Mastergraden har også gitt oss mulighet til å fordype oss i ulike fag slik at vi har fått spisskompetanse innenfor for eksempel kunnskapsledelse og bemanningsstrategier.

Vi ønsker å takke alle som har tatt seg tid til å svare på spørreundersøkelsen vi har publisert i forbindelse med denne oppgaven. Vi ble overrasket over hvor mange som ønsket å delta og hjelpe oss med å få gjennomført studiet. At så mange ønsket å svare på undersøkelsen vår gjorde at vi fikk nok data til å gjennomføre en reell studie, og avdekke mange interessante funn.

Til slutt ønsker vi å rette en spesiell takk til vår veileder, Mari Svendsen. Du har vært til ekstremt stor hjelp for oss i denne tiden. Som veileder har du vært presis med tilbakemeldingene dine, kritisk og streng når du må, og raus når du har sett at arbeidet vi har gjort har vært bra. Din faglige ekspertise når det gjelder spesielt metode har bidratt til at vi faktisk har kunnet gjennomføre denne oppgaven.

Oslo, 06.06.2022

6029

6030

## Sammendrag

Formålet med studiet er å beskrive i hvilken grad det er forskjeller i karriereambisjoner mellom kjønn i det norske arbeidslivet. Tidligere litteratur hevder at det er gjort mange forsøk på å måle ambisjoner, samt å beskrive hva ambisjoner er. Det litteraturen viser er at det er vanskelig å enes om en felles forståelse for ambisjoner som dekker hele begrepet. Dette viser seg når litteratur beskriver karriereambisjoner som en spesifikk subkategori til ambisjoner, mens annen litteratur beskriver karriereambisjoner og ambisjoner som en og samme begrep. Det er lite forskning som fastslår hvorvidt det er forskjeller i karriereambisjoner mellom kvinner og menn, da spesielt i en norsk kontekst.

Studiet er gjennomført ved bruk av kvantitativ metode, hvor vi har benyttet en spørreundersøkelse for å innhente data. Antall respondenter i undersøkelsen er  $N=242$ , hvor 162 av disse er kvinner og 80 er menn. I denne undersøkelsen er utvalgsstrategien basert på et bekvemmelighetsutvalg, videre har spørreundersøkelsen blitt distribuert på sosiale medier. Funnene avdekker at det i liten grad er forskjeller mellom kvinner og menn når dette ses opp mot ambisjoner som et generelt begrep. Hovedforskjellene oppstår i de kontekstspesifikke spørsmålene rundt karriereambisjoner og karriereambisjoner og kjønn, hvor vi ser at menn i større grad enn kvinner kan beskrives som karriereambisiøse.

Begrensninger som påvirker studiet er blant annet at det ikke foreligger en felles forståelse for begrepet ambisjoner, noe som gjør at man må avklare konteksten til begrepene for at det skal kunne operasjonaliseres og anvendes inn i dette studiet. Dette kan gjøre det utfordrende å vite om man snakker om ambisjoner generelt eller karriereambisjoner spesifikt.

Begrensningene ved studiet legger også noen gode føringer for hva det bør forskes videre på. Blant annet foreslås det at videre forskning bør fokusere på å utvikle et psykometrisk valid måleinstrument som operasjonaliserer begrepet ambisjoner og karriereambisjoner i sin helhet. Ytterligere foreslås det å gjøre studier som ser på flere variabler og foretar årsaksforklaringer som kan beskrive hvorfor forskjeller er som de er.

## Innholdsfortegnelse

1. Innledning .....	6
1.1 Bakgrunn.....	6
1.2 Oppgavens struktur .....	7
2. Teori.....	8
2.1 Ambisjoner.....	8
2.2 Definisjoner av karriereambisjoner.....	11
2.2.1 Teoretiske perspektiver på karriereambisjoner .....	13
2.3 Karriereambisjoner og kjønn .....	14
2.4 Utdanning.....	18
2.5 Kritikk til ambisjonsbegrepet.....	19
3. Metode .....	20
3.1 Valg av metode .....	20
3.2 Forskningsdesign .....	21
3.3 Utvalgsmetode .....	21
3.3.1 Populasjon.....	22
3.3.2 Utvalgsstrategi .....	22
3.3.3 Respondentutvalg.....	22
3.4 Datainnsamling .....	24
3.5 Utforming av spørreundersøkelse .....	25
3.5.1 Forklaring til kategoriene.....	27
3.5.1.1 Kategoriforklaring av introduksjonsspørsmål .....	27
3.5.1.2 Kategoriforklaring av ambisjoner .....	27
3.5.1.3 Kategoriforklaring av karriereambisjoner.....	27
3.5.1.4 Kategoriforklaring av karriereambisjoner og kjønn.....	28
3.5.1.5 Kategoriforklaring av validerte spørsmål.....	28
3.5.1.6 Kategoriforklaring av vignett.....	28
3.5.2 Måleskala .....	29
3.6 Pretest.....	29
3.7 Validitet og reliabilitet i undersøkelsen .....	30
3.7.1 Innholdsvaliditet .....	31
3.7.2 Begrepsvaliditet .....	32
3.7.3 Statistisk konklusjonsvaliditet.....	32
3.7.4 Reliabilitet.....	33
3.8 Generalisering .....	34
3.9 Forskningsetikk.....	34
4. Analyse og diskusjon .....	36

4.1 Deskriptiv statistikk .....	36
4.2 Oversikt over funn .....	38
4.3 Analyse og diskusjon av spørsmål fra undersøkelsen.....	39
4.3.1 Analyse om fritid og forfremmelse .....	40
4.3.2 Diskusjon om fritid og forfremmelse.....	41
4.3.3 Analyse om respondentens ønske om å bli leder .....	42
4.3.4 Diskusjon om respondentenes ønske om å bli leder .....	43
4.3.5 Analyse om konkurranse med kolleger.....	44
4.3.6 Diskusjon om konkurranse med kolleger.....	45
4.3.7 Analyse om villighet til å ofre fritid med barn for karriere.....	46
4.3.8 Diskusjon om villighet til å ofre fritid med barn for karriere.....	48
4.3.9 Analyse av vignett.....	50
4.3.10 Diskusjon av vignett.....	50
4.3.11 Generell diskusjon av funn .....	52
5. Oppsummering av diskusjon og analyse.....	54
6. Begrensninger og kritikk ved studiet .....	56
7. Videre forskning .....	58
8. Konklusjon.....	59
9. Litteraturliste.....	60
Vedlegg.....	63
Vedlegg 1 Spørreundersøkelse.....	63
Vedlegg 2 Independent sample t-test.....	73
Vedlegg 3 Deskriptiv statistikk.....	74

# 1. Innledning

Formålet med denne oppgaven er å finne ut i hvilken grad det er forskjeller i karriereambisjoner mellom kjønn i det norske arbeidslivet. Utgangspunktet er at dette skal bidra til at videre studier kan utvikles fra tallmaterialet. Tallene kan også bidra til å skape diskusjon rundt temaet ambisjoner og likestilling. I tillegg skal studiet danne et generelt grunnlag for eventuelle videre studier, hvor det er mulig å skape innsikt i fenomenet gjennom kvalitative studier, eller ved å bygge videre på kvantitativ forskning ved å se på korrelasjoner og årsaksforklaringer.

## 1.1 Bakgrunn

Bakgrunnen for studiet er basert på at det finnes lite forskning rundt ambisjoner knyttet til kjønn. Mye av forskningen som er publisert dreier seg i hovedsak om ambisjoner og politikk satt i en spesifikk kontekst. Samtidig er det lite forskning på hvordan dette fungerer i det norske arbeidslivet. Av de studiene vi har sett er det heller ingen som henter tallfestet materiale ut fra det norske markedet. SSB har publisert mye tallmateriale rundt kjønn, deriblant utdanningsnivå, arbeidstid, mengde av arbeidstimer og om hvem som jobber i privat og offentlig sektor. Likevel er ingen av disse knyttet opp mot ambisjoner slik vi ønsker å finne ut mer om.

En forskningsartikkel av Prpić, Vuković og Babić (2021) undersøkte om det var et kjønnsgap i ambisjonsnivået og karriereaspirasjonene mellom kvinner og menn basert på kjønnsforskjeller som ble oppdaget i arbeidslivet. De hevdet at ambisjoner er avgjørende for å danne grunnlaget for suksess både i ens privatliv og i karrieresammenheng. De ønsket samtidig å se på om det er en forskjell i ambisjonsnivået mellom kvinner og menn som gjør at færre kvinner tar høyere lederstillinger i samfunnet. Artikkelen til Prpić, Vuković og Babić (2021) er begrenset gjennom sitt spesifikke utvalg som kun ser på ambisjonene til studenter. Dette var en begrensning ved deres studie som vi ønsket å fjerne gjennom å åpne for et større demografisk utvalg i en norsk kontekst. Dette resonnementet førte videre til at vi formulerte en problemstilling som omhandler forskjeller i karriereambisjoner mellom kjønn satt til en kontekst i det norske arbeidslivet.

Problemstillingen som ble utarbeidet på bakgrunn av inspirasjonen fra Prpić, Vuković og Babić (2021) er som følgende:

**«I hvilken grad er det forskjeller i karriereambisjoner mellom kjønn i det norske arbeidslivet».**

Ordlyden i problemstillingen danner grunnlaget for hvordan studiet er utformet videre. Problemstillingens hensikt er å beskrive gjennom et statistisk grunnlag i hvilken grad det foreligger forskjeller i karriereambisjoner mellom kjønnene i det norske arbeidslivet. I dette ligger det også en begrensning som det er viktig å bemerke. Studiet skal ikke og kan ikke forklare hvorfor det er eller hvorfor det ikke er forskjeller, men studiet kan beskrive de statistiske forskjellene vi finner ut ifra innsamlet data og det teoretiske rammeverket som studiet innehar.

## 1.2 Oppgavens struktur

Dette studiet er delt opp i hovedkapitler og delkapitler for å skape en enkel og oversiktlig struktur for leseren. I kapittel 2 presenteres det teoretiske rammeverket for studiet, og skal hjelpe oss med å besvare problemstillingen, samt bidra til å kunne diskutere innhentet data fra spørreundersøkelsen. Kapittel 3 omhandler metode, og vi vil her presentere og forklare valg av metode, forskningsdesign og datainnsamlingsmetode. I tillegg diskuteres også studiets validitet, reliabilitet og generalisering før vi avslutter med en gjennomgang av forskningsetikken rundt studiet. I kapittel 4 skal vi analysere og diskutere interessante funn fra spørreundersøkelsen som er gjennomført. Kapittel 5 inneholder en oppsummering av analyse og diskusjon. Videre i kapittel 6 diskuteres begrensninger knyttet til oppgaven. I kapittel 7 vil vi presentere forslag til videre forskning. Til slutt vil vi i kapittel 8 runde av studiet med en konklusjon.

## 2. Teori

I dette kapittelet tar vi for oss det teoretiske rammeverket for oppgaven som skal legge grunnlaget for å besvare problemstillingen vår. Innledningsvis presenteres ambisjoner som et generelt begrep som ikke knyttes til noen spesifikk kontekst. Videre i teorien presenteres karriereambisjoner fordi det er hensiktsmessig å gjøre begrepet kontekstspesifikt for å kunne besvare problemstillingen i oppgaven. Teoridelen har også som hensikt å dekke hva som kjennetegner ambisiøse personer samt at forskere viser til ulike forklaringer og innfallsvinkler når de diskuterer hva karriereambisjoner er. Det er også naturlig å se på litteratur som dekker kjønn i forbindelse med ambisjoner fordi problemstillingen tar for seg hvorvidt det er en forskjell i karriereambisjonene mellom kjønnene i det norske arbeidslivet. Til slutt ser vi nærmere på teorier og statistikk knyttet til utdanningsnivå før teorikapittelet avsluttes med en kritisk vurdering av ambisjoner som et begrep.

### 2.1 Ambisjoner

Litteraturen og teorien som er førende for oppgaven vil omhandle ambisjoner. I denne delen av kapittelet ser vi på hvordan ambisjoner blir definert, omtalt, og diskutert i en mer generell tilnærming. Hensikten med dette er å skape et rammeverk for hva ambisjoner er helt overordnet før det gjøres en mer spesifikk kontekstbasert tilnærming. Intensjonen er også å skaffe leseren oversikt over hvordan ambisjoner beskrives fra flere ulike kilder samt hvordan ambisjoner kan være et begrep som det er vanskelig å konkretisere.

Judge og Krammeyer-Mueller (2012) definerer i artikkelen «On the value of aiming high» ambisjoner som «en relativt stabil personlig disposisjon, definert som den vedvarende og generaliserte streben etter suksess, oppnåelse og gjennomføring» (Judge og Krammeyer-Mueller 2012, 759, egen oversettelse). Dette betyr at ambisjoner er noe som er en del av personligheten og utfolder seg gjennom et ønske om å oppnå suksess, og sette seg langsiktige mål en ønsker å innfri. For eksempel vil en ambisiøs student kunne sette seg mål om å lese alt pensum før semesteret begynner for å bli den beste studenten. Denne studenten vil dermed strebe med gjennomføringen for å lese gjennom hele pensum, for å oppnå suksess og bli den beste studenten.



Barsukova mfl. (2021) hevder at ambisjoner er en stabil egenskap hos mennesker, og at kjønn og alder ikke har noen påvirkning på individet. Derimot forklarer de videre at det vil påvirke menneskers ulike karaktertrekk, som for eksempel karriere, prestasjonsmotivasjon, egoisme, mot og dominans. Ambisjoner begynner med at en har en forståelse for hvilke aspirasjoner personer har til seg selv, og eventuelt sitt team. Ofte vil disse ambisjonene kunne forklares ved at en setter seg mål og resultater man ønsker å oppnå i livet. Målene som settes krever en viss vanskelighetsgrad slik at en har noe å strekke seg etter, men kan ikke være så vanskelige at de ikke er mulige å oppnå (Carucci 2020). Nettstedet The Room (2021) har gjort et intervju med forfatterne av boken «Return on Ambitions» Nicolai Chen Nielsen og Nicolai Tillisch, hvor de hevder at ambisiøse personer ofte kan forhindre seg selv ved å nå målene ved at de ikke inkluderer andre mennesker når det er nødvendig. Dette kan for eksempel være når en skal ta viktige avgjørelser hvor de skal fatte beslutninger der andre innspill kunne vært avgjørende. Samtidig kan ambisiøse personer jobbe for hardt, eller konkurrere med hensikt å vinne over andre ved enhver anledning. Artikkelen peker videre på at dette ofte skjer ubevisst, og at det derfor er viktig at en er oppmerksom på dette. Det er verdt å merke seg at litteraturen fra Carucci og The Room ikke er fagfellevurdert, men at dette er synspunkter hentet fra to anerkjente virksomhetsledere.

I motsetning til Barsukova mfl. (2021) som forklarer hva ambisjoner er, forteller Judge og Krammeyer-Mueller (2012) at det også er viktig å skille ut hva ambisjoner ikke er. Av litteraturen de har brukt i sin forskning er det ingenting som tyder på at ambisjoner kun er knyttet til et spesifikt eller enkelt mål. De ser derimot på ambisjoner som en egenskap, vane eller et ønske om å oppnå livssituasjoner som ofte er forbundet med suksess. På bakgrunn av dette mener forfatterne at ambisjoner kan skilles fra aspirasjoner da dette ofte knyttes til spesifikke mål. Eksempelvis viser de til at et slikt mål kan være å få et høyere utdanningsnivå.

At Judge og Krammeyer-Mueller (Judge og Kammeyer-Mueller 2012) forklarer ambisjoner som en egenskap eller vane er svært interessant, da Albert, Kübler og Silva-Goncalves (2022) ser på hvordan ambisjoner forandrer seg og påvirkes av andre jevnaldrende. Grunnen til at dette er interessant er fordi Judge og Krammeyer-Mueller (2012) beskriver ambisjoner som en mer stabil egenskap som kan gi inntrykk av at den ikke endrer seg ofte, mens Albert, Kübler og Silva-Goncalves (2022) beskriver at ambisjoner endrer seg i større grad. De finner også at personer ofte justerer ambisjoner etter hva andre jevnaldrende gjør. Resultatene deres

viser at personer som ser at andre har høyere ambisjoner enn dem selv gjerne justerer disse ambisjonene opp for å oppnå høyere eller likt nivå av uttrykte ambisjoner. På den andre siden viser resultatene også at personer tar etter andre hvor de ser at motparten har lavere ambisjoner. De justerer altså ambisjonene ned slik at de er nærmere andre jevnaldrende.

At Albert, Kübler og Silva-Goncalves (2022) beskriver dannelsen av ambisjoner med grunnlag i personlighetstrekk, evner og sosial kontekst som noen viktige faktorer. I artikkelen hevder de at funnet knyttet til dannelsen av ambisjoner er viktig fordi ambisjoner er en av driverne som påvirker personers oppførsel, påvirkning og økonomiske utfall. Ambisjoner kan signalisere intensjoner uten å faktisk være et godt prediktivt verktøy for å forutse atferd og utfall av situasjoner. Et eksempel kan være at personer i noen grad overvurderer sin egen evne til å løse gitte oppgaver. Om da personen ikke klarer å løse eller innfri for seg selv på den oppgaven kan utfallet oppfattes som å være under ambisjonsnivået til individet. Ved dannelsen av ambisjonene hevder forfatterne at individer sammenligner seg selv med andre i forhold til hvilke ambisjoner og planer andre har, men de tar ikke hensyn eller gjør en vurdering av de faktiske resultatene som følge av disse ambisjonene.

Etter å ha sett på ulike teoretiske innfallsvinkler som forklarer hva ambisjoner er, vil det være hensiktsmessig å se nærmere på hvordan ambisjoner kan måles. For å kunne besvare problemstillingen i studiet er vi avhengig av å innhente data via en spørreundersøkelse. Ettersom vi skal innhente primærdata fra respondenter og finne ut om det er forskjeller i karrierambisjonene mellom kjønnene, er vi avhengig av å vite hvordan dette skal måles. I artikkelen «Striving for success» (Hirschi og Spurk 2021b) ses det på ulike måter å måle ambisjoner på ut ifra hvilken kontekst målingen forekommer. Dette forklares med at ambisjoner som er satt i en spesifikk kontekst kan la seg måle opp mot dette ene fenomenet. Problemene oppstår når det blir mange heterogene konseptualiseringer av begrepet ambisjon. Dette betyr i praksis at mange ulike begrepsdannelser oppstår og det blir vanskelig å være presis. Studier som måler for eksempel karriereambisjoner vil kun måle karriereambisjoner fordi begrepsvaliditeten er lav og kan av den grunn ikke overføres til målinger av ambisjoner som en generell egenskap hos folk.

I likhet med Hirschi og Spurk (2021b) hevder Albert, Kübler og Silva-Goncalves (2022) at ambisjoner er vanskelig å måle, mens det uttrykkes. Dette er fordi ambisjoner i stor grad blandes med andre begreper som for eksempel prestasjon og det kan være vanskelig å gjøre et

distinkt skille mellom disse. Vanskeligheten ved å faktiske måle ambisjoner gjenspeiler seg i resultatene av forskningen. Det hevdes av forfatterne at ambisjoner som knyttes til observerbare resultater er målbare, dette blir eksemplifisert med karakterer, lønn og resultater. På den andre siden vil ambisjoner som knyttes til mer abstrakte mål og utfall være vanskeligere å måle. For eksempel kan dette være valg av skolegang og arbeidsprosjekter (Albert, Kübler, og Silva-Goncalves 2022).

Oppsummert ses ambisjoner på som mål og resultater man setter seg, som gir mennesker noe å strekke seg etter. Samtidig forklares det at ambisjoner ikke nødvendigvis kun er positivt, men kan oppfattes som en hindring for enkelte ved at de eksempelvis jobber for hardt. I tillegg kommer det også frem at måten en måler ambisjoner på vil være avhengig av konteksten en undersøker fenomenet i. Teorien viser at det ikke er lett å danne en felles begrepsforståelse for ambisjoner, da den i noen tilfeller blir satt til spesifikke kontekster, mens den i andre sammenhenger blir anvendt som en egenskap eller et trekk ved personligheter.

## 2.2 Definisjoner av karriereambisjoner

I dette delkapittelet presenteres tre ulike definisjoner knyttet til karriereambisjoner. Disse er tatt med for å vise at ulike forfattere definerer karriereambisjoner relativt likt, men med små forskjeller og justeringer. Fordi disse definisjonene er noe ulike, viser det hvor vanskelig det kan være å skape en felles definisjon som alle kan enes om. Alle definisjonene er hentet fra Hirschi og Spurk (2021b) som har utformet en tabell som inneholder ulike definisjoner av karriereambisjoner hentet fra ulike forskere. Tabellen inkluderer også flere kontekstspesifikke definisjoner som vil være relevant for oppgaven. Den første definisjonen vi skal se nærmere på omhandler ambisjoner om karriereutvikling:

«Et motiverende grunnlag for profesjonelt og organisatorisk engasjement som en type belønningsforventning (dvs. forventningen om å komme videre i ens yrke eller organisasjon) og en forpliktelse til et handlingsforløp (viljen til å gjøre det som er nødvendig for å komme videre i ens yrke eller organisasjon)» (Desrochers og Dahir 2020 sitert i Hirschi og Spurk 2021b, egen oversettelse).

Denne definisjonen tar for seg hvorvidt en person er villig til holde seg til planen personen har satt for å oppnå målet sitt. I dette målet ligger det en belønningsforventning som tilsier at personen forventer å bli belønnet når han innfrir på handlingsforløpet. I praksis betyr dette at personen forplikter seg til et sett med handlinger som personen forventer gir avkastning som for eksempel kan være at personen jobber hardt mot å bli forfremmet, og til slutt får forfremmelsen. I tillegg er personen villig til å gjøre det som er nødvendig for å komme videre i organisasjonen, dette kan for eksempel være at vedkommende jobber over den vanlige arbeidsuken i Norge og ofrer fritid for en eventuell forfremmelse.

I tillegg til karriereutvikling har Hirschi og Spurk (2021b) inkludert en definisjon om ambisiøse karriereholdninger. Dette defineres som «underholdende planer og mål for den profesjonelle fremtiden, innstilt på å gjøre opprykk og på å realisere en "fin karriere", og godta å beskrive seg selv som ambisiøs» (Elchardus og Smits 2006 sitert i Hirschi og Spurk 2021b, egen oversettelse). Denne definisjonen viser til at personer som har ambisiøse karriereholdninger har satt seg ambisiøse mål for sin karriere, og at det å klatre oppover på karrierestigen i form av forfremmelser er en del av målet. Samtidig vil personer med disse holdningene kunne beskrive seg selv som ambisiøse.

Til slutt har de også definert ambisjonsverdier som «viktigheten av å ha en jobb som gjør det mulig å bli utfordret, forfremmet og å bevege seg fremover (Ashby og Schoons 2010 sitert i Hirschi og Spurk 2021b, egen oversettelse). I denne definisjonen setter de søkelyset på at jobben må inneha arbeidsoppgaver som gjør det mulig for personen å bli utfordret. Samtidig er det også i denne definisjonen fokus på at det er muligheter for å avansere i karrieren.

Alle tre definisjonene om karriereambisjoner har til felles at de beskriver et fremtidig ønske om å bevege seg fremover i organisasjonen, som for eksempel at de ønsker å bli forfremmet, få nye eller andre utfordringer og rom for personlig utvikling. Fellestrekket mellom disse definisjonene er at alle er satt i en kontekst hvor det fokuseres på karriere og hvor personer som defineres som ambisiøse har målsetninger om å for eksempel avansere i karriere, eller et ønske om nye, større eller andre utfordringer. I problemstillingen knyttet til vår studie ligger fokuset rettet mot karriere, og det er derfor hensiktsmessig å inkludere definisjoner rundt hva det vil si å være karriereambisiøs. Definisjonene vil videre bli brukt til å utforme spørsmål i spørreundersøkelsen for å innhente primærdata.

### 2.2.1 Teoretiske perspektiver på karriereambisjoner

Oppgavens problemstilling retter seg mot karriereambisjoner, og det vil derfor være naturlig å se nærmere på hvilke teoretiske perspektiver som kobler karriere og ambisjoner opp mot hverandre. Denne delen av teorikapittelet vil ta for seg ulike teoretiske perspektiver knyttet til karriereambisjoner, og hva som kjennetegner ambisiøse personer i en karrierekontekst.

I både Kuijpers & Scheerens (2006) og Zimmerman mfl. (2012) studeres ambisjon i form av jobbverdier og karrieremål. Studien vurderer blant annet god lønn, anerkjennelse fra andre og utvikling av kapabiliteter. I artikkelen til Hirschi og Spurk (2021b) blir disse vurderingskriteriene kritisert for å være for kontekstspesifikke og derfor mangle validiteten til å vurdere ambisjon som en personlig disposisjon eller egenskap hos individer. Studien ser på personers mål og driv til å nå disse, men ikke på ambisjon som en direkte egenskap. I praksis sier Hirschi og Spurk (2021b) at jobbverdier og karrieremål måler en spesifikk kontekst innenfor ambisjoner, og at studien derfor ikke kan generalisere ambisjoner som en egenskap fordi dette begrepet kan omfatte flere faktorer enn bare jobbverdier og karrieremål.

En rekke forfattere argumenterer for at det likevel er mer vanlig å studere målbarheten i ambisjonsnivåer gjennom nettopp spesifikke kontekster og utvalgte faktorer (Elchardus & Smits, 2008; Hogan & Hogan, 1995; Huang mfl., 2014; Jansen & Vinkenburg, 2006; Jones mfl., 2017). Eksempler på dette er å være generelt ambisiøs, ha karrieremål, ønsker om forfremmelse, ha selvtillit, være kompetitiv, ønsket om å drive lederskap eller ha en følelse av identitet. Hirschi og Spurk (2021b) gir videre inntrykk for vanskeligheten ved å definere og måle ambisjon på denne måten fordi konseptualiseringen og begrepsdannelsen dekker for store områder. Dessuten er ambisjon beskrevet som en spesifikk egenskap og ikke en kombinasjon av andre distinkte egenskaper eller personlige holdninger (Judge mfl., (Judge mfl. 1995); Pettigrove 2007).

Barsukova (2016) har forsket på hvilke psykologiske egenskaper ambisiøse personer innehar. Utfra den gjennomførte studien kom han frem til at det er syv ulike egenskaper som kategoriserer en ambisiøs person: mål, holdninger knyttet til andre mennesker, holdninger til en selv, prestasjonsmotivasjon, selvregulering, kognitive egenskaper og holdninger rundt

profesjonell aktivitet. Med mål menes det å sette spesifikke mål slik som for eksempel å oppnå en topplederposisjon i et selskap eller å få anerkjennelse fra andre. Holdninger knyttet til andre mennesker handler om hvordan en forholder seg til mennesker rundt seg. Dette kan for eksempel være å se ned på mennesker som har en lavere posisjon enn seg selv, eller å se opp på mennesker med høyere posisjon. Det kan også bety at en blir frustrert når andre på tilsvarende intellektuelt nivå oppnår mer enn seg selv. Holdninger til en selv betyr hvordan en oppfører seg i møte med oppturer og nedturer. Videre handler det om at en ambisiøs person kjennetegnes ved å lære av egne feil og suksesser, og korrigere atferd deretter.

Prestasjonsmotivasjon handler om selvaktualisering og å bli en bedre versjon av seg selv og å være bedre enn andre man sammenligner seg med. Selvregulering omhandler en persons villighet til å ta risiko. Kognitive egenskaper er knyttet til fleksibilitet og evnen til kritisk tenkning. I forhold til profesjonell aktivitet finner de i studien at ambisiøse mennesker oftere er villige til å jobbe i helger og fritid, samt at de er mer motiverte til å flytte på seg for å kunne få høyere stillinger i andre selskaper (Barsukova 2016). I likhet med Elchardus & Smits (2008), Hogan & Hogan (1995), Huang mfl., (2014) Jansen & Vinkenburg (2006) og Jones mfl., (2017) finner Barsukova (2016) også at ambisiøse personer ofte er mer konkurransedrevet, har høye karrieremål, høy selvtilit, samt at de har et høyere ønske om forfremmelse enn mindre ambisiøse personer.

Teori om karriereambisjoner viser at ambisjoner typisk blir ansett som et trekk ved personlighet, men at dette er vanskelig å måle fordi det ignorerer konteksten ambisjonen oppstår i. Denne delen av teorien viser at karriereambisjoner er kontekstspesifikt og må ikke forveksles med ambisjoner som et generelt begrep. Teoridelen trekker ut flere eksempler hvor kontekst kan være fornuftig å ta utgangspunkt i når en ser på ambisjoner som et trekk ved personligheten. Noen av disse eksemplene som blir brukt er ambisjoner om å bli leder og ambisjon om forfremmelse.

### 2.3 Karriereambisjoner og kjønn

Denne delen av teorien tar for seg karriereambisjoner sett opp mot kjønn som er en sentral del av problemstillingen. Det vil derfor være naturlig å se nærmere på hvilke teoretisk grunnlag som knytter karriereambisjoner og kjønn sammen. Teorien dekker flere perspektiver rundt

temaet, blant annet hvorvidt karriereambisjoner og kjønn er et resultat av sosialkonstruksjon eller om kvinner og menn stort sett har de samme karriereambisjonene.

Hirschi og Spurk (2021a) forteller at ambisjon som et generelt trekk er relatert til ulike sosiale og demografiske kontekstuelle faktorer. I tester de har utført finner de at kjønn ikke er en av de avgjørende faktorene som bestemmer grad av ambisjon hos en person. Eksisterende litteratur forklarer at ambisjoner i noen tilfeller kan tolkes som en sosial konstruksjon. Videre beskrives det hvordan kjønn ikke avgjør om du er ambisiøs, men i større grad hvordan du uttrykker dine ambisjoner. Likevel kan kjønn spille en rolle til hvordan ambisjoner blir vurdert og oppfattet av andre personer. Hirschi og Spurk (2021a) hevder videre at når ambisjoner blir vurdert som en generell egenskap vil ikke forskjeller i ambisjoner mellom kjønnene være særlig synlige. Dette utgangspunktet antyder at menn og kvinner er like ambisiøse, men at de i større grad uttrykker sine generelle ambisjoner på forskjellige måter og i ulike sammenhenger.

Benschop mfl. (2013) trekker en linje hvor de tilnærmer seg ambisjoner som en sosial konstruksjon for å forklare den i konteksten av kjønn. Denne tilnærmelsen til ambisjoner har likhetstrekk til hvordan Hirschi og Spurk (2021a) hevder at det er hensiktsmessig å behandle ambisjoner på for å se det i sammenheng med kjønn. Litteratur av Benschop mfl. (2013) behandler ikke ambisjoner som et generelt trekk eller egenskap som gjenspeiles i personlighet. Ved å tolke ambisjoner som et generelt trekk eller en egenskap ved en personlighet, drar du også en logisk slutning om at du kan karakterisere eller måle personer som ambisiøse og ikke ambisiøse. Det forklares med at denne metoden gjerne tar utgangspunkt i at du kan måle eller trekke slutninger om at en person kan karakteriseres som ambisiøs eller ikke ambisiøs. I tillegg vil ambisjoner særlig i arbeidskonteksten være utviklet gjennom sosial interaksjon, positive tilbakemeldinger, støtte og oppmuntring fra kolleger og overordnede (Fels, 2008; Kaplan mfl., 1991; Murphy, 2007, sitert i Benschop mfl. 2013).

Benschop mfl. (2013) forklarer ambisjoner som paradoksalt og at det er kjønnsdelt. Han mener at det i hovedsak ses på som viktigere for kvinner å uttrykke sine ambisjoner, ettersom det ikke er en selvfølge at de skal ha ambisjoner i lik grad som menn. Benschop mfl. (2013) argumenterer videre at det ligger en forventning om at kvinner skal jobbe deltid og ta seg av

barn, og at de på bakgrunn av dette ofte gir opp sine ambisjoner om karriere. Samtidig peker han på at menn på sin side ikke er like opptatt av å uttrykke sine ambisjoner eksplisitt, da det ofte tas som en selvfølge at de er ambisiøse og ønsker å komme seg videre i karrieren (Sools mfl., 2007, sitert i Benschop mfl., 2013). Litteraturen tar utgangspunkt i at menn og kvinner har ulike kjønnsroller i samfunnet som det også foreligger ulikt press rundt. I praksis vil kjønnsrollene gjøre at menn og kvinner uttrykker ambisjoner ulikt, og at de har ulike oppfatninger av hva det vil si å være ambisiøs. Forventningene til menn sine ambisjoner vil for eksempel være forutinntatt om at de ønsker å bli forfremmet, men at kvinner i større grad må uttrykke at de ønsker å bli forfremmet. For kvinner vil også kjønnsrollen legge en sterk forventning om at de skal ta seg av barn, og at de i større grad skal ofre karriere ved og for eksempel jobbe deltid. Presset og forventningene som foreligger i kjønnsrollene mellom kvinner og menn i forbindelse med å ofre karriere for familieliv er høyere hos kvinner. Dette fører til at kvinner i større grad enn menn gir opp sine karriereambisjoner (Benschop mfl. 2013).

Irmelin Drake (2021) mener at kvinner generelt har en saktere utvikling i karriere enn menn når de har små barn, men at fokuset på karriere øker når barna blir eldre. Fremfor å klatre oppover på karrierestigen vil kvinner heller rette blikket mot fagkompetanse og bredde. Samtidig vil kvinner som befinner seg i typiske lederstillinger som anses for å være karrierestillinger, prøve å finne en balanse mellom arbeidslivet og privatlivet. Abouzahr, Tracey og Tsusaka (2017) analyserte data fra 200.000 respondenter som var innhentet fra Boston Consulting Group. Disse dataene viser at kvinner i starten av karrieren er like, om ikke mer, ambisiøse enn menn. Samtidig finner de at ambisjonsnivået varierer, men at dette i større grad er knyttet til hvilket selskap de jobber i, og ikke familielivet. For ordens skyld vil vi vedlegge en bemerkning om at artikkelen fra Irmelin Drake (2021) og Boston Consulting Group ikke er fagfelleurdert. Likevel er datagrunnlaget fra Boston Consulting Group såpass stort at deres funn er interessante å nevne i denne oppgaven.

Tom W.J Schulpen (2017) mener at ambisiøse kvinner som i utgangspunktet er kapable til å nå en toppkarriere, blir mindre motiverte til å etterstrebe denne type karriere etter at de blir mødre. Dette er fordi de nye instinktene som mor står i kontrast til de tidligere ambisjonene de hadde, og kan ifølge han føre til at de blir mer stresset og frustrerte. Videre hevder han at



selv med god hjelp på hjemmebane vil det være vanskelig å kunne bruke opp mot 60-80 arbeidstimer i uken, noe som er vanlig dersom en har en topplederstilling. Samtidig påpeker han også at menn på sin side er mer villig til å investere flere timer i uken på arbeid enn kvinner. Dette er gjennomførbart for menn fordi kvinner oftere jobber deltid (Schulpen 2017). En studie av Meeusse og Laar (2018) finner at presset til å være den perfekte mor hadde en direkte positiv korrelasjon knyttet til karriereambisjoner, men også en negativ indirekte korrelasjon knyttet til lavere balanse mot familie og arbeid. Dette betyr altså at kvinner som er karriereambisiøse og får barn opplever et sterkt press om å prioritere morsrollen. Når kvinner prioriterer morsrollen blir det vanskelig å samtidig prioritere karriere som igjen fører til at balansen mellom karriere og morsrollen blir vanskelig å opprettholde. Presset om at kvinner skal være den perfekte mor gjør at kvinner i praksis prioriterer morsrollen fremfor karriere fordi det er et sterkt sosialt press på kvinner i forbindelse med det å være mor. Dette gjelder spesielt for kvinner som i utgangspunktet har høye karriereambisjoner. Ut fra disse funnene mener de derfor at en her må rette fokuset mot å redusere vanskeligheter ved å være mor, og dermed kunne beskytte kvinners karriereambisjoner (Meeusse og Laar, 2018).

Blant flere av teoriene på forskjellene mellom kjønn og ambisjoner vises det at utfallet av forskjellene kan være forankret i hvordan ambisjoner blir definert. Av eksemplene er det særlig om ambisjon blir behandlet som et generelt trekk ved personlighet eller hvorvidt dette egentlig er en sosial konstruksjon som avgjør forskjellen. Det hevdes blant annet at når ambisjoner blir behandlet som et generelt trekk hos personer vil ikke forskjellene mellom kjønnene være synlige, men om de blir sett på fra et sosialt konstruert perspektiv vil det oppstå forskjeller. Et eksempel på dette er kvinner som i utgangspunktet er ambisiøse i sammenheng med karriere, blir mindre ambisiøse når de får barn og inntar rollen som mor. Samtidig som enkelte hevder at kvinner blir mindre ambisiøse etter at de har fått barn, hevder andre at fokuset på karriere øker når barna blir eldre. I tillegg hevdes det også at kvinners ambisjonsnivå ikke nødvendigvis er knyttet til familieliv, men heller mot selskapet de jobber i.

## 2.4 Utdanning

I dette delkapitlet presenteres teori knyttet til karriereambisjoner og utdanning. I tillegg presenteres også statistikk for utdanningsnivået i Norge. For å plassere temaet i en norsk kontekst anvendes statistikk fra Statistisk sentralbyrå (heretter kalt SSB) for å se om det finnes likhetstrekk mellom litteraturen og den norske konteksten.

En studie av Ashby og Schoon (2010) har undersøkt hvordan kjønn og ambisjonsverdi til tenåringer påvirker deres sosiale status og inntektsoppnåelse i det voksne liv. Resultatene av studien peker på at kvinner i alderen 16 år presterer bedre på skolen enn menn, og at deres resultater på eksamen i samme alder var signifikant høyere for kvinnene.

Karriereambisjonene i aldersgruppen viser at 36% av tenåringsjentene som deltok i studien ønsket en lederjobb i fremtiden, og at det for tenåringsgutter var 29% som ønsket det samme. Samtidig viste det ingen forskjell mellom kjønnene når det gjaldt utdanningsforventninger. I en alder av 34 år hadde kvinner et høyere utdanningsnivå og gjennomsnittlig høyere yrkesstatus enn menn. Likevel var menn høyere representert i yrker med «top professional category» med åtte prosent, kontra kvinner med seks prosent. I «bottom two categories» er prosentandelen høyere for kvinner med 14% sammenlignet med 11% for menn (Ashby og Schoon 2010).

Litteraturen hentet fra Ashby og Schoon (2010) er produsert i en engelsk kontekst, nærmere bestemt London. Dette gjør at vi ønsker å sammenligne litteraturen opp mot norsk statistikk for å se om det finnes sammenligningsgrunnlag og se om konteksten er noe overførbar til den norske konteksten.

Ifølge SSB («Stadig flere kvinnelige ledere» 2021) var 69% av lederne i norske selskap menn, mens 37% var kvinner. I 2008 var prosentandelen for kvinnelige ledere på 32%. Videre har de sett på utdanningsnivået i Norge, som viser at 39% av kvinnene og 30% av mennene hadde høyere utdanning i 2019.

I tillegg viser videre statistikk fra SSB («Befolkningens utdanningsnivå» 2021, tabell 1) at i gjennomsnitt 29,5% av norske kvinner har høyere kort utdanning. For menn ligger gjennomsnittet for høyere kort utdanningsnivå på 19,9%. Høyere kort utdanning defineres som høyere utdanning på høyskole- og universitetsnivå på til og med fire år. For høyere lang utdanning er forskjellene mindre. I gjennomsnitt har 10,9% menn høyere lang utdanning, mens kvinner har et gjennomsnitt på 10,3%. Høyere lang utdanning defineres her som høyere utdanning på høyskolenivå, universitetsnivå og forskerutdanning på mer enn fire år. Dersom man ser videre på de ulike aldersgruppene ser man at kvinner fra 20-49 år både har høyere kort og langt utdanningsnivå enn menn, men at det fra 50 år og oppover er menn som har høyere langt utdanningsnivå. Kvinner har dog et stabilt høyere kort utdanningsnivå i alle aldersgrupper.

Ut ifra litteratur fra Ashby og Schoon (2010) og tall fra SSB kan vi se likhetstrekk i form av andel kvinner og menn som tar høyere utdanning og hvordan fordelingen mellom kjønnene faktisk er. Samtidig ser vi også likhetstrekk knyttet til toppjobber, og hvilke kjønn som er høyest representert i disse stillingene.

## 2.5 Kritikk til ambisjonsbegrepet

En gjennomgående utfordring i ambisjonsbegrepet er at det ikke foreligger en bestemt teori som beskriver ambisjoner. Det finnes derimot mange gode definisjoner og forsøk på å operasjonalisere begrepet. Likevel viser mye av litteraturen om ambisjoner som begrep at det ikke er en samlet enighet om hvordan ambisjoner generelt kan måles i studier. Effekten av dette er at det kan oppleves som vanskelig å skrive om ambisjoner som et generelt fenomen. Fordi litteratur om ambisjoner i stor grad er satt til svært spesifikke kontekster er det utfordrende å overføre teori og litteratur til andre kontekster. Eksempelvis er mye av forskningen rundt ambisjoner basert på studier som rettes mot politikk. Disse studiene handler i hovedsak om hvordan land skal oppnå sine politiske ambisjoner, og ambisjoner knyttet til politiske verv. Videre baserer studier om ambisjoner seg ofte i stor grad på andre fenomener de studerer i tillegg til ambisjoner, som gjør at det blir lite litteratur å hente om ambisjoner som et fenomen som kan brukes i dette studie.

### 3. Metode

I dette kapitlet skal vi redegjøre for valg av metode og forskningsdesign som blir benyttet i studien. Videre går vi nærmere inn på hvilken utvalgsmetode og datainnsamlingsteknikk som er tatt i bruk for å samle inn data til forskningsstudiet. I tillegg går vi i detalj inn på utformingen av spørreundersøkelsen, og presenterer en tabell som gir en enkel oversikt over spørsmålene som er brukt for å innhente data. Etter at utformingen av undersøkelsen er presentert tar vi for oss pretesten som ble gjennomført i forkant av datainnsamlingen. Kapitlet dekker i tillegg studiets validitet, reliabilitet og generalisering, deretter avsluttes kapitlet med en gjennomgang av forskningsetiske hensyn som er vurdert i tilknytning til studiet.

#### 3.1 Valg av metode

Ifølge Jacobsen (2005, 72) vil valget av metode styres av problemstillingen. I dette studiet ønsker vi å finne ut i hvilken grad det er forskjeller i karriereambisjonene mellom kjønn i det norske arbeidslivet. På bakgrunn av dette vil det være naturlig å innhente statistiske data for å kunne se om det finnes forskjeller mellom de to variablene. Derfor vil det være naturlig at vi i denne oppgaven benytter oss av en kvantitativ metode for å undersøke problemstillingen. Kvantitativ metode handler om å beskrive, analysere, kartlegge og forklare fenomener gjennom målbare tallstørrelser (Befring 2010, 29). Dette betyr at ved å benytte kvantitativ forskning ønskes det å skape oversikt over et fenomen gjennom å standardisere prosessene for innhenting av data. Gjennomføringen av slike prosesser kan foregå for eksempel gjennom bruk av spørreundersøkelser.

Ifølge Holme og Solvang (2004) vil kvantitativ metode gi god avkastning når man ønsker å få opplysninger om mange individer i en populasjon. I tillegg vil den kvantitative metoden legge et bedre grunnlag enn den kvalitative metoden når det gjelder å skape systematiske og strukturerte metoder som for eksempel har til hensikt å måle det gjennomsnittlige eller det representative utvalget i en populasjon (Holme og Solvang, 2004, 75). I praksis betyr dette at metodevalget vårt gir oss mulighet til å generalisere, gitt at vi har oppfylt kriteriene for generalisering. I dette studiet skal problemstillingen bidra til å skape oversikt over fenomenet vi ønsker å beskrive. Det vil derfor ikke være hensiktsmessig i dette studie å benytte kvalitativ metode som i større grad danner innsikt i fenomenet. Formålet med oppgaven er å

beskrive eventuelle forskjeller mellom variablene, og ikke hva, hvordan eller hvorfor variablene har eller ikke har forskjeller.

### 3.2 Forskningsdesign

Når valget av metode som benyttes i forskningsstudiet er tatt, vil det være naturlig å se på hvilket forskningsdesign som skal anvendes i studiet. Et forskningsdesign er en beskrivelse av hvordan analyseprosessen skal legges opp for at den gitte oppgaven skal kunne løses (. Hvilket forskningsdesign som skal tas i bruk vil avhenge av fenomenet som skal studeres (Silkose, Olsson, og Gripsrud 2021). I dette studiet faller valget på et deskriptivt design fordi denne typen design tas i bruk når en har en grunnleggende forståelse av området som skal studeres. Dette forskningsdesignet brukes i størst grad for å beskrive ulike fenomener (Silkose, Olsson, og Gripsrud 2021, 72).

I tilknytning til vår problemstilling vil det være mest praktisk å benytte et deskriptivt design da vi på bakgrunn av tidligere forskning og det teoretiske rammeverket for oppgaven har opparbeidet en grunnleggende forståelse rundt fenomenet. Samtidig finnes det lite forskning på om det er forskjeller i karriereambisjonene mellom kjønn, da spesielt knyttet til det norske arbeidsmarkedet. På bakgrunn av dette vil det være mest hensiktsmessig i et slikt forskningsprosjekt å innhente mer informasjon som gir oss mulighet til å beskrive om slike forskjeller faktisk finnes. I vårt forskningsprosjekt hvor vi ikke vet om det er forskjeller vil det være mot sin hensikt å lete etter årsakssammenhenger på forskjeller vi ikke vet om eksisterer.

### 3.3 Utvalgsmetode

I dette delkapittelet presenteres først populasjonen som vi ønsker å beskrive i forbindelse med dette forskningsstudiet. Videre ser vi nærmere på utvalgsstrategien og hvordan spørreundersøkelsen er distribuert for å innhente nødvendig data for å besvare problemstillingen. Til slutt presenteres respondentutvalget og en kort oversikt over bakgrunnsinformasjonen til deltakerne som har valgt å delta i vår spørreundersøkelse.

### 3.3.1 Populasjon

«En populasjon er summen av alle de undersøkelsesenheterne en ønsker å si noe om» (Silkose, Olsson og Gripsrud 2021, 184). For eksempel betyr dette at om en ønsker å måle gjennomsnittsinntekt på arbeidstakere i Norge vil alle arbeidstakere i Norge utgjøre en populasjon. Det er derfor viktig å definere populasjonen for å vite hva det totale sammenligningsgrunnlaget er i utvalget en undersøker. I vår undersøkelse er den generelle befolkningen i Norge det som utgjør populasjonen. Grunnen til at populasjonen dekker et stort spekter er fordi vi ikke ønsker å sette begrensninger på hvem som kan svare på undersøkelsen. Dette er fordi vi ønsker å kunne samle inn mest mulig data som gjør oss i stand til å kategorisere på bakgrunn av kjønn, alder og utdanningsnivå. Fordi vi har flere kategorier vi ønsker å beskrive vil vi også sikre at vi har nok respondenter til å gi oversikt i alle kategoriene.

### 3.3.2 Utvalgsstrategi

I denne undersøkelsen er utvalgsstrategien basert på et ikke-sannsynlighetsutvalg. Et ikke-sannsynlighetsutvalg betyr at det gjøres et utvalg av en populasjon med viten om at det finnes individer med null sjanse for å kunne svare på undersøkelsen (Ringdal 2018, 212). Av ikke-sannsynlighetsutvalget følger det videre i strategien et bekvemmelighetsutvalg.

Bekvemmelighetsutvalg betyr at den som fatter beslutningen om utvalget gjør prosessen enkel gjennom å spørre bekjente, eller dele undersøkelsen gjennom sosiale medier. I tillegg kan beslutningstaker hente data der en vet at frekvensen av det en undersøker ofte forekommer (Ringdal 2018). I denne undersøkelsen er bekvemmelighetsutvalget gjort gjennom deling på sosiale medier for eksempel gjennom Facebook, LinkedIn og liknende kanaler. Ideen er at nettverket som er tilgjengelig skal bidra til at vår undersøkelse spres utenfor vårt nettverk som fører til mer synlighet og at flere respondenter kan svare.

### 3.3.3 Respondentutvalg

Etter at spørreundersøkelsen har ligget ute på sosiale medier i en periode på fire uker hentet vi den inn slik at vi kunne analysere dataen. I denne undersøkelsen hadde vi 244 respondenter som besvarte vår spørreundersøkelse. To av respondentene ble fjernet da de ikke hadde besvart alle spørsmål, selv om vi i forkant av publisering hadde krysset av i Qualtrics om at alle spørsmålene på siden måtte besvares før det var mulig å gå videre. Totalt etter å ha

dobbeltsjekket svarene og sikret at alle respondenter hadde besvart alle spørsmål satt vi igjen med totalt 242 respondenter, hvorav 80 av deltakerne er menn og 162 er kvinner. Videre under vil det følge fire tabeller som viser en oversikt over respondentene og deres bakgrunnsinformasjon.

#### Hvilket kjønn er du?

Mann	33,1%
Kvinne	66,9%

Tabell 1

I tabell 1 kommer det frem at undersøkelsen har en skjevfordeling av antall kvinner og menn hvor kvinner er overrepresentert i undersøkelsen med 66,9% mot 33,1% menn.

Aldersintervall	Mann	Kvinne
25 år eller yngre	17,5%	21%
26-35 år	46,3%	30,2%
36-45 år	7,5%	6,8%
46-55 år	18,8%	27,2%
Over 55 år	10%	14,8%

Tabell 2

Tabell 2 beskriver aldersintervallet på respondentene i undersøkelsen. Tabellen viser at aldersintervallet mellom 26-35 år er den klart største aldersgruppen i undersøkelsen med henholdsvis 46,3% for menn og 30,2% for kvinner.

Hva er din seneste fullførte utdanning	Mann	Kvinne
Grunnskole eller mindre	2,5%	4,3%
Videregående	31,3%	19,8%
Kort videre utdanning	13,8%	19,1%
Mellomlang videre utdanning	42,5%	40,7%
Lang videre utdanning	10%	16%

Tabell 3

I tabell 3 er det en oversikt over respondentenes utdannelsesnivå. Tabellen viser at den største gruppen befinner seg i kategorien mellomlang videre utdanning. Dette gjelder både for kvinner og menn hvor kvinner har henholdsvis 40,7% mot menns 42,5% i denne kategorien. Den kategorien med minst andel respondenter er på grunnskole eller mindre og er forholdsvis liten både for kvinner og menn med 2,5% for menn og 4,3% for kvinner.

<b>Har du barn?</b>	<b>Mann</b>	<b>Kvinne</b>
Ja	38,8%	51,9%
Nei	61,3%	48,1%

Tabell 4

Tabell 4 gir oversikt over hvor mange av respondentene i undersøkelsen som har barn eller ikke. Tabellen viser at 38,8% av mennene som besvarte undersøkelsen hadde barn, mens 61,3% ikke hadde barn. For kvinner var det 51,9% som hadde barn, og 48,1% som ikke hadde barn.

### 3.4 Datainnsamling

I dette forskningsprosjektet er vi avhengig av både primær- og sekundærdata. Primærdata er data som er innsamlet på egenhånd, mens sekundærdata er data som allerede eksisterer (Ringdal 2018, 118). For å innhente primærdataene vi trenger for å hjelpe oss og besvare vårt forskningsspørsmål har vi valgt å ta i bruk en spørreundersøkelse. «En spørreundersøkelse («Survey») er en systematisk metode for å samle inn data fra et utvalg personer (virksomhet, organisasjoner) for å gi en statistisk beskrivelse av den populasjonen utvalget er trukket fra» (Ringdal 2018, 191). Datainnsamlingen som er basert på spørreundersøkelsen vil være bestående av både primærdata og sekundærdata. Primærdataen vil komme fra respondentene i undersøkelsen som svarer på spørsmål vi har basert på sekundærdata. Sekundærdataen er her informasjon og teori fra tidligere forskning som vi har anvendt for å utforme spørsmålene som stilles til respondentene. Eksempel på sekundærdata anvendt i dette studiet er forskingsartikler, faglitteratur gjennom bøker og undersøkelser utført av store konsulentshus.

Datainnsamling gjennom spørreundersøkelser fører til en høy grad av standardisering og en lav grad av nærhet. Den høye graden av standardisering vil redusere risikoen for målefeil og individuelle vurderinger som kan påvirke innsamlingen av data (Ringdal 2018, 124). I vår spørreundersøkelse betyr dette at alle respondentene får de samme spørsmålene og svaralternativer. Fordi datainnsamlingen foregår gjennom en spørreundersøkelse, vil ikke respondentene ha et forhold til oss som har designet undersøkelsen eller hentet ut dataen og derav den lave graden av nærhet til datainnsamlingsprosessen.



For å sikre datainnsamlingen har vi tatt noen grep i utformingen av undersøkelsen, som er produsert og publisert via Qualtrics. Blant annet anvender vi Qualtrics sin funksjon for å hindre at en bot kan respondere, samt hindring av duplikat fra samme respondent. For å få fullstendige datasett i undersøkelsen er det også lagt på kriterier i undersøkelsen som tvinger respondenten til å fullføre og svare på alle spørsmålene i undersøkelsen, ellers forkastes dataen. Dette er vurdert som nødvendig for å få en mest mulig standardisert og komplett datainnsamling uten for mange faktorer som må tas hensyn til i ettertid.

### 3.5 Utforming av spørreundersøkelse

Spørreundersøkelsen er utformet på bakgrunn av det teoretiske rammeverket som beskrevet i kapittel 2. Undersøkelsen er utformet slik at respondentene skal få like spørsmål og like svaralternativer (Holme og Solvang, 2004, 77). Respondentene må svare på alle spørsmålene og det er ingen mulighet for å formulere egne svar. Spørreundersøkelsen inneholder totalt 35 spørsmål, men hver respondent vil få 33 spørsmål de må besvare ettersom det er lagt på et regelsett. Regelsettet gjelder på to spørsmål som vil byttes ut avhengig av om deltakeren har barn eller ikke. Undersøkelsen er laget for å fungere like godt på mobil, nettbrett og PC, da den publiseres på sosiale medier og respondentene trolig vil bruke ulike elektroniske verktøy.

Tabell 5 som vist under er en oversikt over hvilke spørsmål, kilder og kategorier som undersøkelsen inneholder. Undersøkelsen er delt inn i seks kategorier: introduksjon, ambisjoner, karriereambisjoner, karriereambisjoner og kjønn, validerte spørsmål og en vignett. Til hvert av spørsmålene er det vedlagt kilde slik at man kan se hvilken litteratur spørsmålene er utformet fra. Eksempelvis er spørsmål A1 i kategorien ambisjoner hentet fra Albert, Kübler og Silva-Goncalves (2022).

Kategori	Spørsmål	Kilde
Introduksjon	Kjønn	
Introduksjon	Alder	
Introduksjon	Utdanning	
Introduksjon	Barn	
Ambisjoner	(A1) Mine ambisjoner påvirkes av venner/kolleger sine ambisjoner	Albert, Kübler og Silva-Goncalves (2022)
Ambisjoner	(A2) Jeg senker ambisjonene mine når andre rundt meg har lavere ambisjoner enn meg	Albert, Kübler og Silva-Goncalves (2022)
Ambisjoner	(A3) Jeg øker ambisjonene mine rundt andre som har høyere ambisjoner enn meg	Albert, Kübler og Silva-Goncalves (2022)

Karriereambisjoner	(K1) Jeg er villig til å ofre fritid for å bli forfremmet i organisasjonen jeg befinner meg i	Desrochers and Dahir (2000) sitert i Hirschi og Spurk (2021b)
Karriereambisjoner	(K2) Jeg er villig til å forlate arbeidsplassen til fordel for en mer tilfredsstillende stilling i en annen organisasjon	Desrochers and Dahir (2000) sitert i Hirschi og Spurk (2021b)
Karriereambisjoner	(K3) Jeg har satt spesifikke mål for min karriere	Elchardus og Smits (2010) sitert i Hirschi og Spurk (2021b)
Karriereambisjoner	(K4) Jeg forventer å bli forfremmet i organisasjonen jeg er i innen tre år	Ashby og Schoon (2010) sitert i Hirschi og Spurk (2021b)
Karriereambisjoner	(K5) Det er viktig for meg at mine arbeidsoppgaver er utfordrende	Ashby og Schoon (2010) sitert i Hirschi og Spurk (2021b)
Karriereambisjoner	(K6) Jeg er selvsikker i måten jeg løser mine daglige arbeidsoppgaver på	Elchardus & Smits, 2008; Hogan & Hogan, 1995; Huang et al., 2014; Jansen & Vinkenburger, 2006; Jones et al., 2017)
Karriereambisjoner	(K7) Jeg ønsker å bli leder	Elchardus & Smits, 2008; Hogan & Hogan, 1995; Huang et al., 2014; Jansen & Vinkenburger, 2006; Jones et al., 2017)
Karriereambisjoner	(K8) Jeg ser på arbeidet mitt som en konkurranse om å prestere bedre enn mine kolleger	Barsukova (2016)
Karriereambisjoner og kjønn	(KK1) Karrierefokuset mitt har økt de siste tre årene	Benschop mfl. (2013) og Sools mfl. (2007)
Karriereambisjoner og kjønn	(KK2) Karrierefokuset mitt har sunket de siste tre årene	Benschop mfl. (2013) og Sools mfl. (2007)
Karriereambisjoner og kjønn	(KK3) Det er viktig for meg å fremstå som ambisiøs i min karriere	Irmelin Drake (2021)
Karriereambisjoner og kjønn	(KK4) Jeg er villig til å ofre familieliv for karriere	Tom W.J Schulpen (2017)
Karriereambisjoner og kjønn	(KK5) Jeg er villig til å ofre fremtidig familieliv for karriere	Tom W.J Schulpen (2017)
Karriereambisjoner og kjønn	(KK6) Jeg er villig til å ofre fritid med mine barn for karriere	Tom W.J Schulpen (2017)
Karriereambisjoner og kjønn	(KK7) Jeg er villig til å ofre fritid med mine fremtidige barn/familie for karriere	Tom W.J Schulpen (2017)
Karriereambisjoner og kjønn	(KK8) Jeg er villig til å bytte arbeidsplass dersom det påvirker familielivet negativt	Meeusse og Laar (2018)
Karriereambisjoner og kjønn	(KK9) Jeg er villig til å jobbe mer enn den vanlige arbeidsuken i Norge (37,5-40 timer)	Meeusse og Laar (2018)
Validerte spørsmål	(V1) Jeg er ambisiøs	Hirschi og Spurk (2021b)
Validerte spørsmål	(V2) Jeg streber etter suksess	Hirschi og Spurk (2021b)
Validerte spørsmål	(V3) Jeg har satt meg utfordrende mål	Hirschi og Spurk (2021b)
Validerte spørsmål	(V4) For meg er det viktig å oppnå enestående resultater i livet	Hirschi og Spurk (2021b)
Validerte spørsmål	(V5) For meg er det viktig å utrette store ting	Hirschi og Spurk (2021b)
Validerte spørsmål	(V6) Jeg er ambisiøs i min karriere	Hirschi og Spurk (2021b)
Validerte spørsmål	(V7) Jeg streber etter suksess i min jobb	Hirschi og Spurk (2021b)
Validerte spørsmål	(V8) Jeg har satt meg utfordrende mål på jobb	Hirschi og Spurk (2021b)
Validerte spørsmål	(V9) For meg er det viktig å oppnå enestående resultater på jobb	Hirschi og Spurk (2021b)
Validerte spørsmål	(V10) For meg er det viktig å utrette store ting på jobb	Hirschi og Spurk (2021b)
Vignett	(V11) I selskapet du har jobbet over lengre tid har du fått tilbud om en attraktiv lederjobb. Du synes jobben virker utfordrende og spennende, men stillingen vil kreve at du jobber opp mot 60 timer i uken. Hvor sannsynlig er det at du vil takke ja til denne jobben?	

Tabell 5

### 3.5.1 Forklaring til kategoriene

I dette delkapittelet følger en detaljert forklaring om de ulike kategoriene og deres innhold. Hensikten er å skape en oversikt over kategoriene vi har valgt å ta med som er knyttet til det teoretiske rammeverket i dette studiet.

#### 3.5.1.1 Kategoriforklaring av introduksjonsspørsmål

Denne kategorien gir bakgrunnsinformasjon om respondentene som gjør det mulig å sette grupper opp mot hverandre og beskrive forskjeller mellom gruppene. I tillegg har et spørsmål i denne kategorien et regelsett som gjør at to spørsmål senere i undersøkelsen endrer seg avhengig av om du har svart ja eller nei. Dersom en respondent svarer at de har barn i introduksjonen vil de senere i undersøkelsen besvare spørsmål KK4 og KK6 (se tabell 5). For respondenter som ikke har barn vil de besvare spørsmål KK5 og KK7 i kategorien karriereambisjoner og kjønn (se tabell 5). I kategorien introduksjon inneholder det også et spørsmål om alder, hvor respondenten gir informasjon om sitt aldersintervall. Et eksempel på dette er at respondenten oppgir at vedkommende tilhører aldersintervallet 55 år eller eldre. I tillegg er det et introduksjonsspørsmål som dekker siste fullførte utdanning hos respondenten. Eksempelvis vil et av svaralternativene være mellomlang videre utdanning (tre-fire år, som for eksempel bachelorgrad).

#### 3.5.1.2 Kategoriforklaring av ambisjoner

Kategorien ambisjoner er den første delen av undersøkelsen vår som er teoretisk forankret, og som dekker deler av problemstillingen vår. Den er altså en innledende del av undersøkelsen vår og skal gi respondenten en mer generell tilnærming til begrepet ambisjoner, før vi gir respondenten en bestemt kontekst. I denne innledende delen ønsker vi å finne ut hvor påvirkelig respondentene er knyttet til sine ambisjoner i relasjon til andre. Et eksempel på dette er spørsmål A1 fra tabell 5 hvor deltakere får spørsmål om deres ambisjoner blir påvirket av venner/kolleger sine ambisjoner.

#### 3.5.1.3 Kategoriforklaring av karriereambisjoner

Kategorien karriereambisjoner er viktig fordi den kan hjelpe oss med å besvare vår problemstilling. I kategorien karriereambisjoner setter vi spørsmålene i en bestemt kontekst

og gir respondentene færre muligheter til å fortolke spørsmålene som blir stilt. Kategorien inneholder spørsmål som er direkte rettet mot karriere. Spørsmålene i denne kategorien vil også kunne vurderes og analyseres opp mot introduksjonsspørsmålet knyttet til kjønn som skaper mulighet til å se i hvilken grad det er forskjeller mellom variablene i problemstillingen vår.

#### 3.5.1.4 Kategoriforklaring av karriereambisjoner og kjønn

Siden mye av litteraturen viser til at kvinner har mindre ambisjoner i sin karriere enn menn på spesifikke stadier i livet, blir det hensiktsmessig å stille spørsmål rundt dette for å se om våre data stemmer med litteraturen. Det vil derfor være naturlig å undersøke om karriereambisjonene til både menn og kvinner er forskjellige i ulike livsfaser. Dette betyr at kategorien har spørsmål om hvordan karriereambisjonene er i forbindelse med familielivet, og hvorvidt du er villig til å ofre tid med familien for å fremme karriere.

#### 3.5.1.5 Kategoriforklaring av validerte spørsmål

De validerte spørsmålene er plassert i en egen kategori og disse spørsmålene er utformet og testet i en prosess gjennomført av Hirschi og Spurk (2021b). De fem første spørsmålene har ingen endringer fra originalinnholdet annet enn at de har blitt oversatt til norsk. For å sikre at oversettelsen var presis, oversatte en av oss spørsmålene fra engelsk til norsk, og den andre oversatte fra norsk til engelsk. Dette gjorde vi for å sikre at oversettelsen ikke skulle forandre på innholdet. I de siste fem spørsmålene som er validert har vi valgt å inkludere karriere og jobb for å rette undersøkelsen tilbake mot karriereambisjoner. Kategorien med validerte spørsmål er tatt med for å sikre at undersøkelsen har en grad av begrepsvaliditet som er nøye utarbeidet i et annet forskningsprosjekt.

#### 3.5.1.6 Kategoriforklaring av vignett

Denne kategorien har bare et spørsmål og er utformet for å sette respondenten inn i en historie, samt for å gi kontekst. Dette spørsmålet er inkludert på bakgrunn av litteratur som omhandler blant annet villighet til å ofre fritid for karriere og ønske om å bli leder. Litteratur fra kapittel 2 viser til at menn i større grad enn kvinner er villig til å takke ja til lederstillinger

som krever flere arbeidstimer enn den vanlige arbeidsuken i Norge. Vi ønsker derfor å stille respondentene et direkte spørsmål rundt sannsynligheten for at de takker ja til en slik stilling.

### 3.5.2 Måleskala

I spørreundersøkelsen som er brukt for å innhente data har vi valgt å benytte en Likert-skala, som er en måte å måle ulike holdninger på. Ved bruk av denne måleskalaen blir respondentene i undersøkelsen bedt om å svare på flere ulike serier av utsagn, og i hvilken grad de er enig eller uenig i fenomenet som måles. Når denne skalaen blir brukt er det vanligst å benytte fem svaralternativer; helt uenig, enig, hverken eller, uenig og helt uenig (Silkose, Olsson og Gripsrud 2021, 160).

Vår spørreundersøkelse vil begynne med introduksjonsspørsmål som ikke har en fast måleskala. Her ønsker vi å innhente bakgrunnsinformasjon rundt respondentene som skal hjelpe oss med å kategorisere og sette de opp mot hverandre i analysen. Hoveddelen av spørsmålene baserer seg på en fempunkt Likert-skala. Svaralternativene respondentene gis vil være; helt enig, litt enig, hverken eller, litt uenig og helt uenig. Det siste spørsmålet i undersøkelsen vil inneholde andre svaralternativer; svært sannsynlig, litt sannsynlig, hverken eller, litt usannsynlig og svært usannsynlig. Bakgrunnen for endringen av svaralternativ i vignetten er gjort fordi spørsmålet er stilt annerledes, og det vil derfor være mest hensiktsmessig å endre svaralternativene i dette spørsmålet.

### 3.6 Pretest

For at spørreundersøkelsen som gis ut til respondentene skal være vellykket er vi avhengig av å ha gjennomført en pretest. Dette hjelper oss med å avdekke spørsmål som kan være vanskelig å forstå, og som må endres i forkant av publisering for at det skal være forståelig for respondentene. Pretesten vil dermed være en mulighet for oss til å avdekke og justere spørsmål før de blir sendt ut til respondenter, da en pågående undersøkelse ikke kan endres (Grønmo 2004, 207).

Ifølge Silkose, Olsson og Gripsrud (2021) bør en pretest gjennomføres på minimum 5-10 respondenter som er tilfeldig utvalgt til å delta. Selv om det anbefales et tilfeldig utvalg til å

delta i pretesten, valgte vi selv å rekruttere 10 personer til undersøkelsen. Dette på bakgrunn av tid og at det vil være enklere å få svar på hva hvilke spørsmål som må justeres i forkant av publisering. Personene som deltok i undersøkelsen ga oss mange konstruktive tilbakemeldinger på spørsmålene, og hva som var vanskelig å forstå.

Tilbakemeldingene var hovedsakelig positive, men enkelte påpekte ordlyden på enkelte spørsmål der det var vanskelig å forstå hva det egentlig ble spurt om. Eksempelvis ble ordlyden «seneste avsluttede utdanning» nevnt av flere respondenter hvor det kunne oppstå misforståelse rundt begrepet «avsluttende». Dette ble dermed endret til «seneste fullførte» da det gir et mer presist uttrykk, og mindre sannsynlighet for mistolkning.

Etter at pretesten var gjennomført valgte vi å ta i bruk analysefunksjonen i Qualtrics for å se at vi hadde mulighet til å analysere innhentet data opp mot hverandre for å kunne besvare problemstillingen. For at oppgaven skal være gjennomførbar var vi avhengig av å for eksempel sette kjønn opp mot ulike svaralternativer for å se hvilke grupper som svarer hva. I tillegg ga det også muligheter for å kunne overføre innhentet data fra Qualtrics til andre program som for eksempel SPSS eller Excel. På bakgrunn av dette besluttet vi at det ville være mulig å gjennomføre analysene vi trengte for å besvare problemstillingen.

### 3.7 Validitet og reliabilitet i undersøkelsen

Validitet handler om hvor godt man klarer å måle det man har som hensikt å måle, mens reliabilitet handler om at forskningen er konsis i det som måles (Silkose, Olsson og Gripsrud 2021, 88). Altså betyr det at om en undersøkelse har høy reliabilitet så vil den måle det samme hver gang undersøkelsen utføres. Høy validitet gir et presist grunnlag for å måle verdier på noe man ønsker å måle i den fysiske eller sosiale verden. Når det snakkes om reliabilitet og validitet finnes det noen regler for samspill mellom disse. I praksis betyr dette at undersøkelser kan være både være valid og reliabel, reliabel men ikke valid, men en undersøkelse kan ikke være valid uten at den er reliabel (Grenness 1997). Dette viser at reliabilitet og validitet henger sammen. For eksempel kan vi måle vekt på en stein. Steinen vil måle det samme fra dag til dag. Reliabiliteten av målingen vil være høy da vi vil få de samme resultatene hver dag du foretar en ny måling. Samtidig som reliabiliteten er høy, kan

validiteten være lav. Et eksempel på dette er at målverktøyet vi bruker for å måle tyngde på steinen i realiteten viser to kilo for lite. Vi vil i praksis da måle vekt, men vi måler ikke den presise vekten på steinen.

### 3.7.1 Innholdsvaliditet

Ifølge Silkoset, Olsson og Gripsrud (2021) handler innholdsvaliditet om at hele det teoretiske begrepet skal kunne dekkes av målemetoden som brukes. Spørsmålene i denne studien er forankret i det teoretiske rammeverket i kapittel 2. Hvert spørsmål er knyttet til fagfelleverderte artikler og teoretiske perspektiver av ulike forskere som har forsket på tematikken vi ønsker å beskrive i vår studie. Tabell 5 i kapittel 3.5 viser en nøyaktig oversikt over hvilke kategorier spørsmålet tilhører og hvilke teoretikere som er inspirasjonen bak spørsmålene vi har utformet. For eksempel viser litteraturen til forskning om at karriereambisiøse personer ønsker å bli ledere. På bakgrunn av dette var det dermed naturlig å inkludere et spørsmål i undersøkelsen hvor vi spør respondentene om de ønsker å bli ledere. Alle spørsmål i undersøkelsen er derfor direkte knyttet opp mot forfattere fra litteraturen i kapittel 2. Unntaket fra dette vil være vignetten, da denne er basert på vår tolkning av en samling av flere teorier fra teorikapittelet.

Videre har vi valgt et bredt utvalg av litteratur og forfattere for å skape innsikt i ambisjonsbegrepet på generell basis for deretter å fordype oss inn i den spesifikke konteksten og underkategorien karriereambisjoner. Basert på litteraturen i studiet kan det argumenteres for at ambisjoner er et paraplybegrep som omfatter blant annet karriereambisjoner. Dette eksemplet viser hvordan en generell tilnærming til begrepet ambisjoner ikke vil være nok til å sikre oss en innholdsvaliditet som vil bidra til å besvare problemstillingen. Ved å avdekke underkategorier som nevnt i eksempelet kan vi sikre oss at vi ikke ser for snevert på begrepet ambisjoner. Videre vil det være hensiktsmessig å redegjøre for underkategorien karriereambisjoner da problemstillingen faller inn under den spesifikke konteksten karriereambisjoner. Om vi videre gjør en totalvurdering av innholdsvaliditeten vurderer vi det som at studiet har en høy grad av innholdsvaliditet på bakgrunn av faktorer som god bredde i litteraturen, mange definisjoner og flere ulike teoretikere (Ringdal 2013).

### 3.7.2 Begrepsvaliditet

I denne delen av kapitlet skal vi foreta en vurdering av begrepsvaliditeten i studiet. «Begrepsvaliditet handler om å teste sammenhengen mellom et teoretisk begrep og operasjonaliseringen av begrepet» (Silkose, Olsson og Gripsrud 2021, 152). Dette betyr altså at vi måler de begrepene vi faktisk ønsker å måle. For eksempel ønsker vi i dette studiet å måle karriereambisjoner. Vi har derfor operasjonalisert karriereambisjoner gjennom ulike teorier og samlet disse til målbare spørsmål. I tillegg har vi også brukt allerede validerte spørsmål fra Hirschi og Spurk (2021b) for å sikre at spørreundersøkelsen som ble brukt for å innhente data har en grad av begrepsvaliditet. I tillegg har vi også benyttet pretest før publisering av spørreundersøkelsen slik at mistolkning av spørsmålene hos respondentene reduseres. Samtidig kan det argumenteres for at begrepsvaliditeten ikke er sterk nok i selve undersøkelsen fordi begrepene ambisjoner og karriereambisjoner kan oppleves som relativt like begreper for respondentene som besvarer spørreundersøkelsen. Respondentene kan dermed intuitivt tenke at de generelle spørsmålene rundt ambisjoner er knyttet til karriereambisjoner.

Videre vil vi likevel argumentere for at begrepsvaliditeten i studiet som moderat til god, da den er sterkt forankret i litteratur som redegjør for hvordan vi kan skille mellom ambisjoner og karriereambisjoner gjennom å definere kontekster. Ytterligere styrkes begrepsvaliditeten i studiet ved å anvende validerte spørsmål fra Hirschi og Spurk (2021b) som har gjennomgått omfattende tester for å fastslå begrepsvaliditeten knyttet til ambisjoner. I tillegg er tilbakemeldingene på pretesten at undersøkelsen er god, og at spørsmålene er tydelige og enkle å forstå.

### 3.7.3 Statistisk konklusjonsvaliditet

Statistisk konklusjonsvaliditet handler om hvorvidt vi har grunnlag til å konkludere slik vi gjør (Silkose, Olsson og Gripsrud 2021). I vår studie har vi benyttet en independent sample t-test i SPSS for å kunne se om det faktisk finnes forskjeller mellom gruppene. Hvorvidt vi konkluderer om at det finnes forskjeller eller ikke avgjøres ved å se på p-verdien i testen. Alle spørsmål som ble stilt i undersøkelsen vil testes opp mot kjønn som kontrollvariabel, slik at vi kan se om det finnes forskjeller mellom menn og kvinner i tilknytning til de ulike spørsmålene. Dersom p-verdien er over ,05 vil vi beholde nullhypotesen om at det ikke finnes



statistisk signifikante forskjeller mellom gruppene. En p-verdi på ,05 eller under gjør at vi forkaster nullhypotesen og godtar den alternative hypotesen om at det er en signifikant forskjell mellom gruppene knyttet til det spesifikke spørsmålet (Silkose, Olsson og Gripsrud 2021).

#### 3.7.4 Reliabilitet

I denne undersøkelsen har vi gjort spesifikke grep for å sikre så høy reliabilitet i studiet som mulig. For eksempel har vi tatt i bruk pretest i forkant av at undersøkelsen ble publisert for å forsikre oss om at spørsmålene vi har stilt er forståelig og relevante. Pretesten ble gjennomført på et fåtall personer og ga oss mulighet til å ta bort og endre spørsmål som ble mistolket av deltakerne. Alle spørsmål er også godt forankret i det teoretiske rammeverket vi har dannet i kapittel 2, som vises i oversikten i tabell 5. Samtidig har vi benyttet en elektronisk survey (Qualtrics) for å hjelpe oss med å unngå målefeil. Slike målefeil kan fort oppstå dersom datasett behandles manuelt på grunn av feilregistrering av data. Dette kan skje dersom personen som registrer data manuelt legger inn feil tall ved registreringen (Thrane 2018). I denne studien ble innhentet data analysert i henholdsvis Qualtrics og SPSS.

Selv om metoden og undersøkelsen er forsøkt utformet på en måte som skal sikre en høy grad av reliabilitet, vil dette studiet inneha gjennomgående utfordringer i forbindelse med reliabilitet. Faktorer og utfordringer som vil bidra til å svekke graden av reliabilitet er blant annet måten spørreundersøkelsen ble distribuert på (Andrade 2020). Siden undersøkelsen ble distribuert gjennom sosiale medier som LinkedIn og Facebook har vi liten til ingen kontroll over hvem som svarer på undersøkelsen eller på hvilke plattformer den deles videre. Utfordringen med dette er at om studiet ble gjennomført på nytt vil det være usannsynlig at de samme personene svarer igjen. Dette øker også sannsynligheten for at svarene kan bli annerledes i takt med at andre personer svarer. Videre har vi som utformer undersøkelsen ingen kontroll på ytre faktorer som påvirker respondenten fordi vi har distribuert undersøkelsen over internett (Andrade 2020). På bakgrunn av dette vil vi vurdere reliabiliteten i studiet som lav.

### 3.8 Generalisering

I dette studiet har vi innhentet data fra 242 respondenter, hvor både menn og kvinner er representert. Ifølge Johannessen, Tufte og Christoffersen (2020) bør det ved et bekvemmelighetsutvalg være en utvalgsstørrelse på 200 eller flere enheter. I denne undersøkelsen har vi 242 respondenter som har besvart spørreundersøkelsen, noe som tilsier at utvalget er stort nok. Dette gir et godt utgangspunkt for t-testene som er benyttet i oppgaven for å avdekke statistiske eller ikke-statistiske forskjeller mellom gruppene. Samtidig er det viktig å påpeke at vi har en skjevhet i utvalget, og dermed en overvekt av kvinner som har besvart vår spørreundersøkelse. Utvalget vil ikke være representativt dersom en gruppe er representert i utvalget med langt høyere svarprosent. Dette vil i praksis gjøre at vi ikke har et representativt utvalg av en populasjon som gjør at vi kan generalisere (Johannessen, Christoffersen, og Tufte 2020). I tillegg vil vi være forsiktig med å generalisere når populasjonen for undersøkelsen er den generelle befolkningen i Norge som vi ikke kan kontrollere at er representert i en internett-survey (Andrade 2020). Det er i tillegg vanskelig å generalisere når vi ikke vet hvorfor eller hvem som velger å svare, det kan for eksempel gjelde at personen som velger å svare har en interesse for nettopp det studiet handler om, eller at personen liker å svare på undersøkelser. Det vil derfor være mange respondenter en ikke får svar fra som av ulike grunner ikke ser undersøkelsen, eller lar være å svare. Respondentene som ikke har svart vil ikke være representert av den øvrige gruppen som faktisk velger å svare (Wright 2005).

### 3.9 Forskningsetikk

«Samfunnet stiller krav om at all vitenskapelig virksomhet skal reguleres av overordnede etiske prinsipper som er nedfelt i lover og retningslinjer» (Dalen 2013, 100). Respondenter som velger å delta i ulike undersøkelser skal være sikre på at data som samles inn ikke misbrukes. Personvern er knyttet til rettigheter man har som menneske, og skal sikre retten til privatliv og integritet (Silkose, Olsson og Gripsrud 2021, 204). Dersom undersøkelsen ikke kan knyttes opp mot respondentene som deltar, og det ikke er noen mulighet for å avsløre deres identitet, vil undersøkelsen anses som anonym (Silkose, Olsson og Gripsrud 2021).

I forbindelse med vår masteroppgave sjekket vi tidlig opp på nettsidene til Norsk Senter For Forskningsdata (NSD) om vårt forskningsprosjekt var meldepliktig. Ettersom vi ikke

innhenter noen form for personopplysninger fra respondentene, og ikke har mulighet til å identifisere deltakere var ikke vårt prosjekt meldepliktig. Bakgrunnsinformasjonen vi innhenter er kun knyttet opp mot kjønn, aldersintervall, utdanning og om vedkommende har barn. Ved å bruke Qualtrics som verktøy har vi også mulighet til å fjerne valg om å innhente IP-adresser, noe vi gjorde før publisering av undersøkelsen.

## 4. Analyse og diskusjon

I dette kapitlet presenteres analyser for deskriptiv statistikk, som gir en oversikt over variablene som er benyttet i studiet. Videre viser vi en overordnet oversikt over funnene, og hvorvidt det er en statistisk signifikant forskjell mellom gruppene eller ikke. Til slutt vil vi gå gjennom analyser for utvalgte spørsmål fra undersøkelsen og diskutere disse opp mot det teoretiske rammeverket.

### 4.1 Deskriptiv statistikk

Etter at dataene fra spørreundersøkelsen var innhentet og overført til SPSS, hentet vi ut deskriptiv statistikk av alle spørsmålene (se vedlegg 3). Meningen med denne statistikken er å skape en oversikt over våre variabler, og gir oss oversikt over minimum/maksimum (svaralternativer), gjennomsnitt, standardavvik, skewness og kurtosis.

For at statistiske beregninger skal kunne brukes og generaliseres er det nødvendig at dataene som benyttes er normalfordelt (Ringdal 2013). Normalfordeling tar fasonen til en klokke hvor man sier at formen er symmetrisk, men at dette avviker i form av hvilke verdier som gjennomsnittet og standardavviket har. Ifølge Ringdal (2013) vil en standardisert normalfordeling inneha data som er likt fordelt på begge sider av kurven, hvor gjennomsnittet = 0 og standardavviket = 1. Når en variabel er normalfordelt, vil 95% av respondentene ligge innenfor et standardavvik på 2 fra gjennomsnittet.

Minimum og maximum beskriver svaralternativene til undersøkelsen, og som vist i tabell 6 er det fem svaralternativ i hvert spørsmål. Skewness og kurtosis viser til formen på normalfordelingen. Skewness betyr skjevhet, og forklarer hvorvidt formen på kurven beveger seg til venstre eller høyre. Dersom skewness er positiv betyr dette at det er en skjevhet mot de høye verdiene, og en negativ skjevhet har dermed en helling mot de negative verdiene (Johannessen, Christoffersen, og Tufte 2020). Kurtosis betyr spissitet, og viser om kurven på normalfordelingen er spiss eller flat. Både skewness og kurtosis har en akseptabel verdi på mellom 3 og -3 (Kline 2015).

Variabler	Min/Max	Gjennomsnitt	Standardavvik	Skewness	Kurtosis
Ambisjoner					
A1	1/5	3,00	1,214	-,289	-1,114
A2	1/5	2,54	1,222	,096	-1,326
A3	1/5	3,65	1,004	-,947	,444
Karriereambisjoner					
K1	1/5	3,09	1,258	-,215	-1,131
K2	1/5	3,69	1,194	-,763	-,330
K3	1/5	3,37	1,142	-,363	-,613
K4	1/5	2,93	1,239	-,156	-,819
K5	1/5	4,23	,776	-1,180	1,949
K6	1/5	4,29	,779	-1,256	2,283
K7	1/5	3,18	1,396	-,275	-1,182
K8	1/5	2,48	1,311	,354	-1,104
Karriereambisjoner og kjønn					
KK1	1/5	3,23	1,403	-,329	-1,145
KK2	1/5	2,25	1,228	,592	-,707
KK3	1/5	3,62	1,072	-,816	,247
KK4	1/5	1,34	,699	2,551	7,749
KK5	1/5	2,11	1,056	,763	-,269
KK6	1/5	1,58	,955	1,605	1,691
KK7	1/5	2,13	1,134	,777	-,445
KK8	1/5	3,81	1,274	-,864	-,400
KK9	1/5	3,34	1,324	-,459	-,996
Validerte spørsmål					
V1	1/5	3,79	,942	-,959	,916
V2	1/5	3,20	1,234	-,338	-,879
V3	1/5	3,43	1,084	-,477	-,466
V4	1/5	3,07	1,147	-,097	-,778
V5	1/5	2,82	1,133	0,44	-,794
V6	1/5	3,50	1,052	-,604	-,201
V7	1/5	3,52	1,157	-,821	-,075
V8	1/5	3,46	1,002	-,721	,128
V9	1/5	3,59	1,040	-,770	,219
V10	1/5	3,31	1,081	-,524	-,273
Vignett					
VII	1/5	2,38	1,436	,565	-1,203

Tabell 6 deskriptiv statistikk

Dersom vi ser på tabellen og gjennomsnitt for alle variablene, ligger de fleste innenfor midtpunktet på skalaen som er 3. Likevel har vi enkelte unntak ved for eksempel spørsmål KK4 og KK6 som har lave målinger på rundt 1. Dette betyr at det er et stort flertall av respondentene som har svart at de er helt uenige i utsagnet på spørsmålene. I likhet har vi høye målinger på K5 og K6 hvor målingene ligger på over 4. Dette viser at et flertall av respondentene svarer at de er litt enige i denne påstanden. Ser vi videre på standardavvikene ser vi at det er ganske lite spredning i svarene fra gjennomsnittsverdiene. Tabellen viser også

at hele svarskalaen er brukt på alle variablene da minimum statistics er 1 og maximum statistics er 5.

Videre ser vi på skewness og kurtosis. Tabellen viser at alle spørsmål med unntak av ett ligger innenfor den akseptable verdien på 3 og -3. Spørsmål KK4 har en kurtosis på 7,749 som betyr at et stort antall respondenter svarer likt. Normalt sett bør en variabel med såpass høy spissitet fjernes. Vi er oppmerksomme på at et spørsmål med høy spissitet kan ha en innvirkning på den statistiske analysen, men på den andre siden er det forståelig at kurtosis har en høy verdi på bakgrunn av det teoretiske rammeverket og velger derfor å beholde spørsmålet.

#### 4.2 Oversikt over funn

Tabell 7 viser en oversikt over alle spørsmål som er stilt i spørreundersøkelsen, foruten spørsmål angående bakgrunnsinformasjon. Oversikten viser i tillegg hvorvidt vi finner eller ikke finner statistisk signifikante forskjeller mellom de ulike gruppene knyttet til hvert enkelt spørsmål. For å kunne avgjøre om det var eller ikke var forskjeller mellom kjønn benyttet vi en independent sample t-test fra SPSS, og testet alle spørsmålene opp mot kjønn som er vår kontrollvariabel. Alle spørsmålene vi finner statistisk signifikante forskjeller på har en p-verdi på ,05 eller lavere, og vil derfor være statistisk signifikante. Spørsmål hvor vi ikke finner statistisk signifikante forskjeller mellom gruppene har en p-verdi på over ,05 og er ikke statistisk signifikante. For full oversikt over independent sample t-test se vedlegg 2.

Kategori	Spørsmål	Statistisk signifikante forskjeller	Ingen statistisk signifikante forskjeller
Ambisjoner	(A1) Mine ambisjoner påvirkes av venner/kolleger sine ambisjoner		X
Ambisjoner	(A2) Jeg senker ambisjonene mine når andre rundt meg har lavere ambisjoner enn meg		X
Ambisjoner	(A3) Jeg øker ambisjonene mine rundt andre som har høyere ambisjoner enn meg		X
Karriereambisjoner	(K1) Jeg er villig til å ofre fritid for å bli forfremmet i organisasjonen jeg befinner meg i	X	
Karriereambisjoner	(K2) Jeg er villig til å forlate arbeidsplassen til fordel for en mer tilfredsstillende stilling i en annen organisasjon		X
Karriereambisjoner	(K3) Jeg har satt spesifikke mål for min karriere		X
Karriereambisjoner	(K4) Jeg forventer å bli forfremmet i organisasjonen jeg er i innen tre år	X	
Karriereambisjoner	(K5) Det er viktig for meg at mine arbeidsoppgaver er utfordrende		X

Karriereambisjoner	(K6) Jeg er selvsikker i måten jeg løser mine daglige arbeidsoppgaver på		X
Karriereambisjoner	(K7) Jeg ønsker å bli leder	X	
Karriereambisjoner	(K8) Jeg ser på arbeidet mitt som en konkurranse om å prestere bedre enn mine kolleger	X	
Karriereambisjoner og kjønn	(KK1) Karrierefokus mitt har økt de siste tre årene	X	
Karriereambisjoner og kjønn	(KK2) Karrierefokus mitt har sunket de siste tre årene	X	
Karriereambisjoner og kjønn	(KK3) Det er viktig for meg å fremstå som ambisiøs i min karriere		X
Karriereambisjoner og kjønn	(KK4) Jeg er villig til å ofre familieliv for karriere		X
Karriereambisjoner og kjønn	(KK5) Jeg er villig til å ofre fremtidig familieliv for karriere		X
Karriereambisjoner og kjønn	(KK6) Jeg er villig til å ofre fritid med mine barn for karriere		X
Karriereambisjoner og kjønn	(KK7) Jeg er villig til å ofre fritid med mine fremtidige barn/familie for karriere		X
Karriereambisjoner og kjønn	(KK8) Jeg er villig til å bytte arbeidsplass dersom det påvirker familielivet negativt	X	
Karriereambisjoner og kjønn	(KK9) Jeg er villig til å jobbe mer enn den vanlige arbeidsuken i Norge (37,5-40 timer)	X	
Validerte spørsmål	(V1) Jeg er ambisiøs		X
Validerte spørsmål	(V2) Jeg streber etter suksess		X
Validerte spørsmål	(V3) Jeg har satt meg utfordrende mål		X
Validerte spørsmål	(V4) For meg er det viktig å oppnå enestående resultater i livet	X	
Validerte spørsmål	(V5) For meg er det viktig å utrette store ting		X
Validerte spørsmål	(V6) Jeg er ambisiøs i min karriere		X
Validerte spørsmål	(V7) Jeg streber etter suksess i min jobb		X
Validerte spørsmål	(V8) Jeg har satt meg utfordrende mål på jobb		X
Validerte spørsmål	(V9) For meg er det viktig å oppnå enestående resultater på jobb		X
Validerte spørsmål	(V10) For meg er det viktig å utrette store ting på jobb		X
Vignett	(VI1) I selskapet du har jobbet over lengre tid har du fått tilbud om en attraktiv lederjobb. Du synes jobben virker utfordrende og spennende, men stillingen vil kreve at du jobber opp mot 60 timer i uken. Hvor sannsynlig er det at du vil takke ja til denne jobben?	X	

Tabell 7 Funn

### 4.3 Analyse og diskusjon av spørsmål fra undersøkelsen

I dette delkapittelet skal vi analysere og diskutere innhentet data fra spørreundersøkelsen som er utført. Strukturen i kapittelet er delt opp slik at vi først analyserer et spørsmål fra undersøkelsen, for deretter å presenteres en tabell som viser prosentvis hva respondentene har svart. Videre diskuterer vi utvalgte spørsmål opp mot det teoretiske rammeverket, med hensikt i å kunne bevare problemstillingen. Denne strukturen følger hele kapittelet.

Spørreundersøkelsen inneholder mange spørsmål, som gjør at vi blir nødt til å begrense hvilke spørsmål vi skal analysere og diskutere nærmere. Vi begynner med å analysere og diskutere spørsmålet om respondenten er villig til å ofre fritid for forfremmelse, før vi fortsetter med ønske om å bli leder. Videre ser vi på hvorvidt respondenten ser på arbeidet sitt som en konkurranse i å prestere bedre enn sine kolleger. Det neste vi tar for oss er hvorvidt respondenter med barn er villig til å ofre fritid med sine barn for karriere, og respondenter uten barn er villig til å ofre fritid med sine fremtidige barn/familie for karriere. Til slutt tar vi for oss vignetten som er det siste spørsmålet respondentene svarer på i spørreundersøkelsen.

Bakgrunnen for at akkurat disse spørsmålene er valgt ut er fordi det er her forskjellene er størst, og fordi testene som er utført i SPSS er statistisk signifikante. Likevel har vi ikke tatt med alle spørsmålene hvor det er forskjeller mellom gruppene. Spørsmålene som her diskuteres er nøye utvalgt på bakgrunn av relevant litteratur fra kapittel 2, og gir oss dermed best grunnlag for å diskutere hvorvidt gruppene er mer eller mindre karriereambisiøse. Samtidig har vi valgt å analysere og diskutere to spørsmål opp mot hverandre som ikke er statistisk signifikante. Disse spørsmålene er knyttet til ofring av fritid for karriere med nåværende eller fremtidige barn. Selv om det ikke er statistisk signifikante forskjeller mellom hva menn og kvinner svarer på samme spørsmål, vil det være interessant å diskutere hvorvidt våre data stemmer med eksisterende litteratur omkring karriere og familieliv.

I denne analysen opererer vi med et konfidensintervall på 95%, som betyr at dersom p-verdien skal være statistisk signifikant må denne være på 0,05 eller lavere for at vi skal kunne forkaste nullhypotesen om at det ikke finnes forskjeller mellom gruppene. Dersom nullhypotesen forkastes godtar vi altså den alternative hypotesen om at det finnes forskjeller mellom gruppene. Dersom p-verdien er over 0,05 kan vi ikke forkaste nullhypotesen, da dette medfører at vi ikke lenger kan si med 95% sikkerhet at det er forskjeller i gruppene. Ved slike tilfeller beholdes derfor nullhypotesen.

#### 4.3.1 Analyse om fritid og forfremmelse

I analysen om fritid og forfremmelse finner vi i tabell 8 at menn i større grad er sterkt enig eller litt enig i påstanden om at de er villige til å ofre fritid for å bli forfremmet i organisasjonen de befinner seg i. Vi ser også at kvinner i større grad er uenige, og er høyere



representert i svaralternativene sterkt uenig og litt uenig enn menn. Vi har også utført en t-test i SPSS (se vedlegg 2) for å avdekke om det er forskjeller mellom menn og kvinner i dette spørsmålet. P-verdien mellom variablene er  $P=,009$ , som betyr at det er en statistisk signifikant forskjell mellom gruppene.

<b>Jeg er villig til å ofre fritid for å bli forfremmet i organisasjonen jeg befinner meg i</b>	<b>Mann</b>	<b>Kvinne</b>
Sterkt uenig	10,0%	14,8%
Litt uenig	18,8%	25,9%
Hverken eller	12,5%	17,9%
Litt enig	40,0%	33,3%
Sterkt enig	18,8%	8,0%

Tabell 8

#### 4.3.2 Diskusjon om fritid og forfremmelse

I definisjonen til Desrochers og Dahir (2020, sitert i Hirschi og Spurk 2021b) forklares et av trekkene ved ambisiøse personer blant annet ved viljen til å gjøre det som er nødvendig for å komme videre i sin karriere. Spørsmålet i undersøkelsen «Jeg er villig til å ofre fritid for å bli forfremmet i organisasjonen jeg befinner meg i» tar for seg nettopp dette. Det som fremkommer av analysen, er at menn og kvinner svarer forskjellig i denne undersøkelsen. Dataen i denne undersøkelsen viser at menn er mer villig til å ofre fritid for å bli forfremmet enn kvinner. Kvinner velger i større grad enn menn svaralternativet sterkt uenig og litt uenig som indikerer at kvinner i mindre grad er villig til å ofre fritid for å bli forfremmet.

Barsukova (2016) beskriver også personer med ambisiøse trekk som personer som er villig til å ofre både fritid og helger for å fremme karriere eller yrket sitt. Ses tallene opp mot både Barsukova (2016) og Desrochers og Dahir (2020, sitert i Hirschi og Spurk 2021b) kan det se ut som at kvinner i denne spesifikke sammenhengen er mindre karriereambisiøse i valget om å ofre fritiden sin for å fremme karriere enn menn.

Ifølge tall fra SSB (2019) jobber menn mer overtid enn kvinner i det norske arbeidsmarkedet. Trenden har over tid vært fallende parallelt mellom kjønnene, som igjen tilsier at når alle jobber mindre overtid, jobber fortsatt menn mer overtid enn kvinner. Det er ikke nødvendigvis slik som i utsagnet til Barsukova (2016) at «ambisiøse personer er villig til å

gjøre det som må til» er gjeldende her. Det kan være mange grunner til at menn jobber mer overtid enn kvinner, men sett i lys av resultatene våre samt litteraturen kan det se ut til at menn i større grad er villig til å ofre fritid gjennom for eksempel overtidarbeid. Dette kan være for å avansere i karrieren sin og at de dermed er mer villige til å ofre fritid for å oppnå karrieremålene sine, men det kan også være andre bakenforliggende årsaker til at menn jobber mer overtid som vi ikke kan beskrive eller se.

Det er viktig å påpeke at spørsmålet som stilles her i likhet med mange andre spørsmål som omhandler ambisjoner kan misforstås eller mistolkes av respondenten. Dette kan være fordi vi som utformer spørsmålene i undersøkelsen kan ha andre forståelser rundt begrepet enn respondenten i undersøkelsen har. Samtidig er det viktig å poengtere at vi har prøvd å unngå dette ved å preteste undersøkelsen på flere personer i forkant av publisering. Som tidligere diskutert av Hirschi og Spurk (2021b) er det mange begrepsdannelser og ulike konseptualiseringer av begrepet ambisjoner, noe som gjør det vanskelig å si om personer er ambisiøse eller om de har kontekstspesifikke ambisjonstrekk. Eksempelet passer godt inn i spørsmålet om å ofre fritid. Her ser vi spesifikt på om personer er villig til å ofre fritid for å fremme karriere, ergo ser vi på karriereambisjoner. Hvorvidt dette kan knyttes opp til en forskjell i ambisjonsnivået generelt mellom gruppene kvinner og menn er ikke åpenbart. Det er derfor viktig å presisere at gruppene har en statistisk signifikant forskjell mellom svarene deres på et spesifikt spørsmål, som i beste fall kan indikere en forskjell i grad av karriereambisjoner mellom kjønnene.

#### 4.3.3 Analyse om respondentens ønske om å bli leder

I analysen om respondentenes ønske om å bli leder ser vi at det er langt færre menn enn kvinner som er sterkt uenige i påstanden. Samtidig ser vi at det også er flere menn enn kvinner som er litt uenige. Videre ser vi at i svaralternativene litt enig og sterkt enig, er menn overrepresentert i begge svaralternativene. I tabell 9 ser vi at menn i større grad enn kvinner ønsker å bli leder. Denne tabellen er ifølge t-testen (se vedlegg 2) statistisk signifikant, og har en p-verdi på  $<,001$ .

<b>Jeg ønsker å bli leder</b>	<b>Mann</b>	<b>Kvinne</b>
Sterkt uenig	5%	25,3%
Litt uenig	27,5%	17,3%
Hverken eller	11,3%	14,2%
Litt enig	32,5%	24,1%
Sterkt enig	23,8%	19,1%

Tabell 9

#### 4.3.4 Diskusjon om respondentenes ønske om å bli leder

Litteratur av Elchardus & Smits, (2008); Hogan & Hogan, (1995); Huang mfl., (2014); Jansen & Vinkenburg, (2006); og Jones mfl., (2017) viser til at ambisjonsnivå kan måles i en spesifikk kontekst, som eksempelvis ønske om å drive lederskap. Ut fra tabell 9 kan vi se at det finnes klare forskjeller i hvorvidt kvinner og menn ønsker å bli ledere, hvor vi også ser at menn generelt sett har et større ønske om å bli ledere enn kvinner. I tillegg viser statistikk fra SSB (2021) at andelen ledere er fordelt på 63% menn mot 37% kvinner. Tallene fra SSB sier altså at realiteten i dag er at flere menn enn kvinner fortsatt er ledere med relativt stor margin. SSB gir ingen forklaring på hvorfor andelen mannlige ledere er høy sammenlignet med kvinner. Ifølge Irmelin Drake (2021) vil kvinner i større grad fokusere på fagkompetanse og bredde istedenfor å klatre oppover på karrierestigen. Utsagnet til Irmelin Drake (2021) ser ut til å stemme overens med våre funn som indikerer at kvinner i mindre grad enn menn ønsker å bli leder.

Vi ser videre fra vår analyse at det likevel er en stor andel kvinner i tilknytning til vår undersøkelse som ønsker å drive lederskap. Ser man på svaralternativet sterkt enig, ser vi at det er 23,8% menn og 19,1% av kvinnene som ønsker å bli ledere. Ser en kun på denne siden av tabellen kan det se ut til at menn og kvinner i tilnærmet lik grad ønsker å bli ledere. Ser vi derimot på svaralternativet sterkt uenig ser vi at svarprosenten for kvinner er på 25,3%, og for menn er svarprosenten på samme alternativ 5%. Om hele tabellen blir sett under ett, er kvinner sikrere enn menn på at de ikke ønsker å bli leder. Vi kan ikke med sikkerhet fastslå årsaken til dette, men ut ifra teori er dette resultater man kunne forventet seg. For eksempel nevner Schulpen (2017) at kvinner som i utgangspunktet er å anse som kapable til å nå en toppkarriere, blir mindre motiverte til dette etter at de blir mødre. Basert på bakgrunnsinformasjonen som ble innhentet i starten av spørreundersøkelsen vet vi at over 50% av kvinnene som deltok i undersøkelsen har barn. Teorien hevder at en stor andel av de

kvinnelige respondentene vil prioritere andre ting fremfor karriere, og i tilknytning til dette ikke ønsker å bli leder.

Ser vi på tidligere analyse fra tabell 8 ser vi at det også er flere menn som er villige til å ofre fritid for forfremmelse. Det er rimelig å anta at det å være leder betyr at en i snitt må jobbe flere timer enn en person i en ikke-ledende stilling. Det er derfor et interessant funn at menn i snitt er mer villig til å ofre fritid, og at de i større grad ønsker å bli ledere. Ifølge litteratur fra teorikapittelet trekkes personer med ønske om å bli leder frem som mer karriereambisiøse enn personer som ikke ønsker det. Samtidig forteller Barsukova (2016) at personer som er villig til å ofre fritid og helger for å avansere i karriere også er å anse som karriereambisiøse. Det er dermed interessant å se at menn svarer med en høyere svarprosent på sterkt og litt enig enn kvinner på spørsmålene om villighet til å ofre fritid for forfremmelse og ønsket om å bli leder. Det kan ikke trekkes en sammenheng mellom ønsket om å bli leder og villigheten til å ofre fritid for forfremmelse, men litteraturen hevder at begge disse trekkene er med på å karakterisere en person som mer eller mindre karriereambisiøs.

I analysen og diskusjonen til spørsmålet «jeg ønsker å bli leder» er menn høyere representert i svaralternativene sterkt enig og litt enig i større grad enn kvinner, og kvinner er høyere representert i svaralternativet sterkt uenig. Dette indikerer at i dette spesifikke spørsmålet og i denne konteksten er menn i større grad karriereambisiøse enn kvinner.

#### 4.3.5 Analyse om konkurranse med kolleger

I analysen om konkurranse med kolleger fra tabell 10 ser vi at kvinner er sterkt overrepresentert i svaralternativet sterkt uenig, med en svarprosent på 40,7% mot menn sine 15%. I svarene litt uenig og hverken eller svarer begge kjønn tilnærmet likt. Samtidig ser vi at menn i større grad enn kvinner er litt eller sterkt enig i påstanden. Her viser t-test at tabellen er statistisk signifikant, da den har en p-verdi på  $<,001$ . Ifølge testen kan vi derfor med stor sikkerhet anta at det finnes signifikante forskjeller mellom disse gruppene.

<b>Jeg ser på arbeidet mitt som en konkurranse i å prestere bedre enn mine kolleger</b>	<b>Mann</b>	<b>Kvinne</b>
Sterkt uenig	15%	40,7%
Litt uenig	20%	21%
Hverken eller	23,8%	19,8%
Litt enig	26,3%	14,8%
Sterkt enig	15%	3,7%

Tabell 10

#### 4.3.6 Diskusjon om konkurranse med kolleger

I tabell 10 ser vi et interessant funn hvor kvinner i stor grad er sterkt uenig i påstanden «Jeg ser på arbeidet mitt som en konkurranse i å prestere bedre enn mine kolleger». Om kvinner og menn på generell basis forholder seg ulikt til begrepet konkurranse er ikke en del av undersøkelsen vår, men ifølge litteraturen indikerer konkurransedrevet atferd noe som ofte er en egenskap som beskriver ambisiøse personer. Ifølge Barsukova (2016) er ambisiøse personer ofte sterkere drevet av konkurranse samtidig som de har et sterkere ønske om forfremmelse. Uten noen ytterligere tolkning eller kontekst kan det se ut til at menn er mer drevet av konkurranse i arbeidet enn kvinner, og at de er mer villige til å anse arbeidet som en konkurranse. Premisset om at du anser arbeid som en konkurranse blir derfor viktig her for å kunne sammenligne kvinner og menn.

Om forskjellen beskrevet i analysen og i tabell 10 har noen verdi må vi også diskutere hvorvidt kvinner og menn forstår begrepet konkurranse likt. Det må også ses på hvorfor arbeid er konkurranse for noen, mens for andre ikke. Ifølge SSB (2019) er det mer menn som jobber i privat sektor noe som også ofte anses som et kompetitivt miljø hvor salg, prestasjoner og KPI'er i stor grad er ting man måles på. Kvinner jobber i større grad i offentlig sektor hvor prestasjoner er viktig, men i mindre grad måles gjennom solgte varer og tjenester som et eksempel. SSB (2019) opererer med tall fra 2017 som viser at 63% menn og 37% kvinner jobber i privat sektor, mens det i offentlig sektor er 70% kvinner og 30% menn. Denne statistikken gir ikke nødvendigvis et klart svar på hvorfor vår tabell viser de resultatene den gjør, men reflekterer en virkelighet hvor flere menn er i konkurranseutsatte jobber enn kvinner hvor du faktisk må konkurrere med kolleger som en del av arbeidet for å nå mål. Privat sektor opererer ofte med incentiver for prestasjon som det kan argumenteres for at fører til et mer kompetitivt miljø i organisasjoner hvor menn ofte er representert i flertall.

I artikkelen «Striving for success» av Hirschi og Spurk (2021b) diskuteres konseptualisering og forforståelsen av begrepet ambisjoner og hvorvidt du kan trekke konklusjoner på spørsmål om ambisjoner om respondentene egentlig svarer på noe annet. Dette er i retrospekt noe vi ser på som et viktig punkt å drøfte i forbindelse med spørsmålet om hvorvidt du ser på jobben din som en konkurranse med dine kolleger. Om begrepet konkurranse betyr det samme for kvinner og menn er ikke sikkert. Et eksempel på dette er en mann som har jobbet hele livet i salg og tilfeldigvis er respondent i vår undersøkelse. Denne mannen vil kanskje i større grad se på arbeidet som en konkurranse hvor mannen er vant til å innfri kvoter, levere salgstall og prestasjoner. Om derimot en kvinne er respondent i vår undersøkelse og har jobbet hele livet som saksbehandler i UDI vil ikke konkurranse nødvendigvis kobles til det samme som det vil for mannen. Vi kan risikere at kvinnen ikke nødvendigvis kjenner igjen eller ser på arbeidet sitt som en konkurranse i likhet med mannen og derfor svarer annerledes i undersøkelsen. Det kan likevel hende at kvinnen aktivt konkurrerer mot kolleger på jobb, men ikke selv anser dette som en konkurranse.

I tilknytning til spørsmålet i undersøkelsen ser vi at det kan oppstå problemer i form av begrepsforståelse rundt konkurranse og hva det betyr for respondentene. Samtidig ser vi at det finnes klare forskjeller i hva menn og kvinner svarer, og at menn i gjennomsnitt er mer konkurransedrevet i sin karriere i denne spesifikke undersøkelsen. Vi ser tydelige trekk om at menn i dette spørsmålet ser på sitt arbeid som en konkurranse i å prestere bedre enn sine kolleger enn det kvinner gjør. Basert på tidligere litteratur vil det dermed være rimelig å beskrive menn som mer karriereambisiøse i dette spesifikke spørsmålet enn kvinner.

#### 4.3.7 Analyse om villighet til å ofre fritid med barn for karriere

I dette delkapittelet skal vi analysere og beskrive data fra to forskjellige tabeller. Tabell 11 inneholder spørsmålet «jeg er villig til å ofre fritid med mine barn for karriere», og tabell 12 omhandler spørsmålet «jeg er villig til å ofre fritid med mine fremtidige barn/familie for karriere». Bakgrunnen for at disse spørsmålene stilles opp mot hverandre er basert på teori fra kapittel 2 som forteller at kvinner i større grad enn menn prioriterer familieliv fremfor karriere etter de har fått barn. Spørsmålene er tillagt et regelsett som gjør at kun respondenter

med barn har besvart spørsmålet i tabell 11 og kun respondenter uten barn har besvart spørsmålet i tabell 12.

I tabell 11 ser vi at 54,8% menn og 70,2% av kvinnene som svarte på dette spørsmålet er sterkt uenige i utsagnet om at det er villig til å ofre fritid med sine barn for karriere. Ifølge tabellen ser vi også at menn i større grad er litt uenige i påstanden med en svarprosent på 29% mot kvinner sin svarprosent på 13,1%. På de resterende tre svaralternativene er fordelingen av menn og kvinner relativt lik, med en prosentandel på under 10% og ned til 0%. Denne tabellen er ikke statistisk signifikant da den har en p-verdi på ,520 og vi kan derfor ikke si at det er en forskjell mellom gruppene.

Dersom vi ser videre på tabell 12 og spørsmålet «jeg er villig til å ofre fritid med mine fremtidige barn/familie for karriere», ser vi også at menn og kvinner i snitt også her svarer relativt likt. I svaralternativet sterk uenig har kvinner svart med en litt høyere prosentandel på 39,7% mot menn på 30,6%. På svaralternativene litt uenig og hverken eller er det små forskjeller i svarprosenten mellom kjønnene. Når vi videre ser på alternativet litt enig ser vi en større forskjell. Her ser vi at det er en større andel menn som er litt enige i utsagnet en kvinner, og prosentandelen for menn viser henholdsvis 22,4% mot kvinner sine 10,3%. For sterkt enig er det igjen mindre forskjeller, men vi ser også her at det er litt flere menn enn kvinner som er sterkt enige i utsagnet med sine 4,1% opp mot 1,3%. Denne tabellen er heller ikke statistisk signifikant, da den har en p-verdi på ,069.

<b>Jeg er villig til å ofre fritid med mine barn for karriere</b>	<b>Mann</b>	<b>Kvinne</b>
Sterkt uenig	54,8%	70,2%
Litt uenig	29%	13,1%
Hverken eller	9,7%	9,5%
Litt enig	6,5%	6%
Sterkt enig	0,0%	1,2%

Tabell 11

<b>Jeg er villig til å ofre fritid med mine fremtidige barn/familie for karriere</b>	<b>Mann</b>	<b>Kvinne</b>
Sterkt uenig	30,6%	39,7%
Litt uenig	32,7%	35,9%
Hverken eller	10,2%	12,8%
Litt enig	22,4%	10,3%
Sterkt enig	4,1%	1,3%

Tabell 12

#### 4.3.8 Diskusjon om villighet til å ofre fritid med barn for karriere

Til denne delen av diskusjonskapittelet er det valgt ut to spørsmål som ikke viser en statistisk signifikant forskjell mellom gruppene menn og kvinner. Spørsmålene er valgt ut på bakgrunn av mengden litteratur fra teorikapittelet som tilsier at barn og familieliv har sterk påvirkningskraft på spesielt kvinners karriereambisjonsnivå. Selv om spørsmålene ikke er statistisk signifikante vil spørsmålene være passende å beskrive opp mot hverandre fordi spørsmålene er utformet fra samme litteratur. Det er i tillegg hensiktsmessig å beskrive disse to spørsmålene opp mot hverandre da dette er spørsmål som går inn på karriereambisjoner og kjønn som også vil bidra til å belyse problemstillingen.

Det er interessant å diskutere tabell 11 sammen med tabell 12 fordi begge spørsmålene tar for seg om menn og kvinner er villig til å ofre fritid med barn for karriere. Den store forskjellen knyttet til spørsmålet er at ene gruppen har barn og den andre ikke. Store deler av litteraturkapittelet i studiet dekker teori som omhandler at karriereambisjoner kan påvirkes av hvorvidt en har barn eller ikke. Studien av Abouzahr, Tracey og Tsusaka (2017) indikerer at menn og kvinner tidlig i karrieren er like ambisiøse i sin karriere, men at kvinner blir mindre ambisiøse når de får barn. Det er derfor interessant å stille respondentene som har barn et direkte spørsmål om de er villig til å ofre fritiden med sine barn, samtidig som vi også spør respondenter uten barn om de er villig til å ofre fritid med sine fremtidige barn og familie. Slik sett kan vi se nærmere på hvorvidt respondentenes svar står i samsvar med hva teorien forteller. I tillegg kan vi også se om det er forskjeller i svarene mellom gruppene. For gruppen uten barn vil det muligens være lettere å si at de er villig til å ofre fritid med hypotetiske barn, men dersom vi ser det opp mot gruppen som faktisk har barn ser vi at de svarer svært annerledes. Gruppen uten barn i tabell 12 svarer i større grad at de er villig til å ofre fritid med sine hypotetiske barn for karriere enn gruppen som faktisk har barn i tabell 11.



Store deler av litteraturkapittelet gir indikasjoner på at barn og familie har sterk påvirkningskraft på hvorvidt ambisjonsnivået til personer forandrer seg. For eksempel hevder Tom W.J Schulpen (2017) at kvinner starter karrieren sin med høyere ambisjonsnivåer, og at ambisjonsnivået går ned når de blir mødre. Han hevder videre at menn i større grad er villig til å jobbe opp mot 60-80 timer i uken. I tilknytning til spørsmålene fra tabell 11 og 12 ser vi at det er store variasjoner mellom gruppene og hvorvidt de er villig til å ofre fritid med barn/fremtidige barn. Her ser vi at det er et tydelig skille hvor menn og kvinner som har barn er betraktelig mindre villige til å ofre fritid med sine barn for karriere. Dersom vi ser på gruppen uten barn ser vi at svarene til respondenten fordeler seg mer jevnt utover svaralternativene, selv om den største andelen også her er sterkt eller litt uenig i påstanden.

Benschop mfl. (2013) forteller at kvinner ofte gir opp sine ambisjoner om karriere da det ligger forventninger om at de skal jobbe deltid og ta seg av barn. Videre sier han at det ofte er en selvfølge at menn er ambisiøse og ønsker å komme seg videre i karrieren. Ut ifra våre funn ser ikke dette nødvendigvis ut til å stemme. Dersom vi først tar for oss funnene i tabell 11 og gruppen som har barn, ser vi at både menn og kvinner i stor grad er sterkt eller litt uenige i spørsmålet de fikk presentert. Slik sett ser vi også at det i dette spørsmålet ikke kun er kvinner som ikke er interessert i å ofre fritid med sine barn for karriere, men at menn også er like lite interessert. At det dermed er en selvfølge at menn er ambisiøse og ønsker å komme seg videre i karrieren vil derfor ikke stemme i denne spesifikke undersøkelsen som er foretatt i en norsk kontekst. Ser vi på tabell 12 og gruppen uten barn ser vi også at begge kjønn i stor grad svarer at de er sterkt eller litt uenige i spørsmålet. Likevel er det en større andel menn som svarer at de er litt enige i at de er villige til å ofre fritid med fremtidige barn enn kvinner.

Det interessante med disse spørsmålene er at svaralternativene til gruppen med barn og gruppen uten barn er forskjellige. Gruppen uten barn er i større grad villige til å ofre fritid med fremtidige barn enn gruppen som faktisk har barn i dag. Samtidig sier litteratur at ambisjonsnivået endrer seg først når en får barn. Slik sett er det også naturlig at gruppene svarer forskjellig. Likevel ser vi også at litteraturen på enkelte punkter ikke viser seg å stemme helt, spesielt når det kommer til menn. Det er få procenter av menn med barn som svarer på vår undersøkelse som er litt eller sterkt enige i disse påstanden. Ifølge litteratur så er menn mer villig til å jobbe overtid og helger, noe som også naturligvis omhandler tap av

fritid en normalt har sammen med familie. At spesielt menn i vår undersøkelse ikke er villige til å ofre fritid med sine barn for karriere er derfor et interessant funn.

Det er viktig å påpeke at ingen av disse tabellene er statistisk signifikante, og at vi derfor ikke kan fastslå at det finnes forskjeller mellom gruppene. Selv om det er interessant å se disse tabellene opp mot hverandre, har vi ingen statistikk som viser at det er forskjeller mellom den ene og den andre tabellen. Disse tabellene er inkludert på bakgrunn av teori som forteller oss at kvinner er mindre karriereambisiøse enn menn når de får barn. Det vi ser ut ifra tabellene er at dette ikke ser ut til å stemme, da begge kjønn er tilnærmet like lite villige til å ofre fritid med nåværende eller fremtidig familie og barn. Vi kan derfor ikke uten videre påstå i tilknytning til disse tabellene hvorvidt det ene kjønn fremstår som mer karriereambisiøse enn det andre.

#### 4.3.9 Analyse av vignett

I denne analysen ser vi at det er store forskjeller i ytterkantene av skalaen av svaralternativer. Kvinner svarer i større grad enn menn at det er svært usannsynlig at de kommer til å ta jobben. Samtidig ser vi at menn i større skala enn kvinner svarer at det er svært sannsynlig at de kommer til å ta jobben, selv om det krever at de jobber over 60 timer i uken. For svaralternativet hverken eller er det en høyere representasjon av menn. Vi ser også at det for alternativene litt usannsynlig og litt sannsynlig er en relativ lik representasjon av gruppene. T-testen viser for dette spørsmålet en p-verdi på  $<,001$  og er derfor statistisk signifikant.

<b>Vignett</b>	<b>Mann</b>	<b>Kvinne</b>
Svært usannsynlig	26,3%	45,7%
Litt usannsynlig	22,5%	25,9%
Hverken eller	8,8%	1,9%
Litt sannsynlig	23,8%	21%
Svært sannsynlig	18,8%	5,6%

Tabell 13

#### 4.3.10 Diskusjon av vignett

Det siste spørsmålet som ble stilt i spørreundersøkelsen var et scenario som respondentene måtte besvare. Spørsmålet omhandlet hvor sannsynlig det var at respondentene takket ja til en attraktiv lederjobb som virker utfordrende og spennende, men som krever at de må jobbe opp mot 60 timer i uken. Poenget med spørsmålet er å sette respondentene inn i et spesifikt

scenario for å avdekke hvor mange som faktisk vil være villige til å takke ja til denne type stilling. Tidligere i undersøkelsen ble det stilt ulike spørsmål rundt karriereambisjoner som er direkte knyttet opp mot litteratur som er brukt i studiet. I det siste spørsmålet blir dermed respondenten satt inn i et scenario hvor vi har blandet inn flere av de tidligere spørsmålene slik at vi kan se hvor mange som faktisk hadde vært villige til å ta en lederjobb når de får oppgitt kriteriene for stillingen.

Dersom vi sammenligner svarene fra vignetten opp mot tabell 13 om hvor mange av respondentene som ønsker å bli leder, finner vi flere interessante funn. Eksempelvis var det 19,1% kvinner i tabell 9 som svarte at de var sterkt enige i at de ønsket å bli ledere. Når de blir presentert for scenarioet faller antallet drastisk ned til 5,6% som faktisk ønsker å takke ja til den attraktive lederstillingen. I tillegg er det hele 45,7% av kvinnene som svarer at det er svært usannsynlig at de takker ja til jobben, hvor det tidligere i tabell 9 kun var 25,3% av kvinnene som var sterkt uenige i at de ønsket å bli ledere. For menn er det mindre forskjell i antall som ønsker å takke ja til stillingen, da det i dette scenarioet er 18,8% som ønsker jobben, mot 23,8% i tabell 9 i kapittel 4.3.3. Likevel er det en stor økning for menn som ser på det som svært usannsynlig at de takker ja til stillingen. Som sett fra tabell 9 var det kun 5% av mennene som ikke ønsket å bli leder, mens det i dette scenarioet er hele 26,3% som ser på det som svært usannsynlig at de takker ja til jobben.

Hvorvidt kriteriene som er lagt til i vignetten gjør at et mindre antall respondenter ønsker seg denne typen stilling kan kun diskuteres på generelt grunnlag. I dette studiet er hensikten å beskrive data og funn, og ikke finne årsaksforklaringer mellom ulike variabler. Vi finner likevel funnet interessant fordi mange av respondentene ønsker å bli leder, men svarer at det er usannsynlig at de takker ja til jobben når de blir tilbudt den. Det ser altså ut som at noe ved tilbudet om lederstilling fører til at mange av respondentene ikke ønsker å takke ja til stillingen. Det er bemerkelsesverdig at kvinner går fra å si at de ønsker å bli leder med en prosentandel på 19.1%, mens i tilbudet på lederstillingen er det bare 5,6% som svarer at det er svært sannsynlig at de tar jobben. Det er vanskelig å si hva som skiller ønsket om å bli leder fra å bli tilbudt en lederjobb i vår undersøkelse, men et eksempel kan være at ønsket om å bli leder er et ønske om en lederjobb som ikke innebærer å måtte jobbe mer enn 37,5 timer eller ofre fritid. Her snakker vi da om forventningene og ønsket om en spesifikk jobb opp mot

vignetten som beskriver en virkelighet som kanskje ikke var forventet. I praksis vil dette eksemplet si noe om at forventningene ikke står til virkeligheten, og at en gjør seg opp en annen mening når en blir tilbudt lederstillingen på andre vilkår enn hva man forventer i en slik stilling.

Tabell 8 viser også et interessant funn sett opp mot vignetten. I denne tabellen spurte vi om respondenten var villig til å ofre fritid for å bli forfremmet. Her var 8% av kvinnene sterkt enig, og 33,3% var litt enig. Når en blir tilbudt en lederstilling forutsetter vi at dette anses som en forfremmelse, samtidig er det også verdt å nevne at å bli tilbudt en lederstilling ikke nødvendigvis er det respondenten ser på som en ønsket forfremmelse. Dersom vi antar at respondentene anser lederstillingen som en forfremmelse er det svært interessant at flere kvinnelige respondenter i undersøkelsen er villige til å ofre fritid for forfremmelse i karrieren, men ikke er like interessert i å takke ja til den tilbudte stillingen i vignetten. Nøyaktig hvorfor forfremmelsen i vignetten gjør at færre kvinnelige respondenter ønsker å takke ja til stillingen er ikke enkelt å si. For eksempel kan det være mulig at antall arbeidstimer som lederstillingen medfører kan være for mye for enkelte respondenter, og at de ikke er villig til å ofre såpass mye av sin fritid. Hvorvidt grunnlaget for at et så stort antall av respondenter velger å takke nei til en slik type stilling og hvorfor, vil likevel være utenfor vår oppgave og må derfor studeres nærmere.

#### 4.3.11 Generell diskusjon av funn

På generelt grunnlag ser vi ut ifra spørsmålene i tabell 7 som viser en oversikt over funn, at ingen av spørsmålene i kategorien ambisjoner er statistisk signifikante. I tillegg ser vi også at det i kategorien validerte spørsmål kun et ett av ti spørsmål som er statistisk signifikant. De største forskjellene og hvor t-testen avdekker flest statistisk signifikante funn er i kategoriene karriereambisjoner og karriereambisjoner og kjønn. Slik sett ser vi at gruppene på de generelle spørsmålene er ganske like, men at det i kontekstspesifikke spørsmål knyttet til karriereambisjoner oppstår større forskjeller mellom gruppene. For eksempel er det et flertall av menn som ønsker å bli ledere, ønsker forfremmelse, er mer konkurranseorienterte og i større grad er villige til å jobbe utover den vanlige arbeidsuken og dermed ofre fritid for karriere. Likevel er det også viktig å bemerke seg at ingen av de nevnte gruppene er villige til å ofre fritid for karriere dersom det går utover familielivet.

Funnene viser seg å passe godt til hvordan Hirschi og Spurk (2021a) hevder at ambisjoner er relativt like mellom kjønnene når ambisjoner blir beskrevet som en generell egenskap hos personer. Anvendes derimot ambisjoner inn i en spesifikk kontekst vil forskjellene uttrykke seg noe annerledes. Dette ser vi stemmer overens med diskusjonskapittelet og på hvilke tabeller som er statistisk signifikante. Det er i stor grad spørsmål som er knyttet til karriereambisjoner og kjønn hvor spørsmålet spesifikt går inn på jobbrelevante sammenhenger at vi ser en forskjell mellom gruppene menn og kvinner. I tillegg er spørsmålene som er utformet på bakgrunn av litteratur fra Barsukova (2016) også i stor grad statistisk signifikante og viser en forskjell mellom gruppene. Dette gjelder da spørsmål som for eksempel hvorvidt respondenten ønsker å bli leder, ser på arbeidet sitt som en konkurranse og hvorvidt respondenten er villig til å ofre fritid.

## 5. Oppsummering av diskusjon og analyse

I denne delen av kapittelet presenteres en oppsummering av diskusjon og analysekapittelet hvor hensikten er å skape en oversiktlig forståelse av hva diskusjonene har tatt for seg, samt hvilke analytiske funn som er merkverdige. I tillegg vil også oppsummeringen kobles opp mot vår problemstilling «I hvilken grad er det forskjeller i karriereambisjoner mellom kjønn i det norske arbeidslivet». På denne måten kan vi se om diskusjonen og analysen svarer til problemstillingen gjennom en generell tilnærming til alle diskusjonene.

I diskusjon og analyse er det noen gjennomgående trender som utmerker seg, blant annet at menn i større grad enn kvinner indikerer i denne undersøkelsen at de er mer villig til å ofre fritid og villig til å jobbe lengre dager enn kvinner for å oppnå avansement i karrieren deres. Funnene i diskusjonen er understøttet av litteraturen som også hevder at menn i større grad enn kvinner vil ta valg om å jobbe lengre, samt ofre fritid for å oppnå karrieremålene. I tillegg understøttes dette av tall fra SSB som viser at menn i det norske arbeidslivet jobber mer overtid enn kvinner. Til disse funnene diskuteres det i tillegg at kvinner forventes i større grad enn menn å gi avkall på sine karriereambisjoner når de får barn, samt at kjønnsrollene og samfunnet setter et press på kvinner.

Videre viser analysen i spørsmålet om hvorvidt respondenten ønsker å bli leder at menn i litt større grad enn kvinner ønsker dette, men at forskjellen på svaralternativet svært enig ikke er stor. I samme tabell ser vi at kvinner i motsetning til menn er svært uenig i påstanden og indikerer med dette at flere kvinner enn menn ikke ønsker å bli leder. Det interessante er at i vignetten hvor respondentene får tilbud om en lederstilling er det færre menn og kvinner generelt som ønsker å takke ja til tilbudet. Likevel er det fortsatt en stor forskjell mellom kjønnene og hvem som takker ja til stillingen. Selv om svarprosenten for menn endrer seg i vignetten i forhold til spørsmålet «jeg ønsker å bli leder» som vist i tabell 9, ser vi fortsatt at flere menn enn kvinner ønsker denne type stilling. Samtidig ser vi også at det for kvinner er 45,7% som ser på det som svært usannsynlig at de takker ja til jobben, hvor det på spørsmålet om de ønsket å bli ledere var 25,3% som var helt uenige i utsagnet. I diskusjonen rundt vignetten og hvorfor kvinner ikke er interessert i stillingen blir kriteriene for å takke ja til stillingen brakt frem som interessante. Blant annet fordi jobben krever at respondenten jobber 60 timer i uka som kvinner i større grad enn menn har gitt uttrykk for at de ikke ønsker.

I analyse og diskusjonskapittelet diskuteres det også hvorvidt respondentene ser på arbeidet sitt som en konkurranse mot andre kolleger. I denne analysen viser det seg at menn er mer konkurranseorientert enn kvinner. I praksis ser menn på arbeidet sitt som en konkurranse i større grad enn kvinner. Litteraturen hevder ifølge Barsukova (2016) at karriereambisiøse personer ofte er drevet av konkurransepreget atferd. I denne diskusjonen viser menn gjennom dette utsagnet en større grad av karriereambisjoner knyttet til dette spesifikke spørsmålet. Videre så diskuteres to ikke-statistisk signifikante tabeller. Disse to tabellene handler om villigheten til å ofre fritid med nåværende/fremtidige barn for karriere. Disse to tabellene er tatt ut spesifikt selv om de ikke er signifikante, da litteraturen hevder at det er forskjeller mellom kvinner som har barn og kvinner som ikke har det. Det vi ser ut fra tabellene er at flere menn og kvinner er villige til å ofre fritid med fremtidige barn/familie for karriere, enn gruppen som faktisk har barn i dag. Dataene fra respondentene ser derfor ut å stemme med litteraturen som er brukt i oppgaven rundt familieliv når det gjelder kvinner. Samtidig er det interessant at litteraturen hevder at menn i større grad enn kvinner er villig til å ofre fritid for karriere, men ut fra våre funn finner vi her at menn i likhet med kvinner ikke ønsker å ofre fritid med barn for sin karriere.

Etter å ha oppsummert diskusjonene for de utvalgte spørsmålene i undersøkelsen, er det også nødvendig å oppsummere kort hvorfor vi har valgt å diskutere akkurat disse spørsmålene. Spørsmålene vi har valgt å diskutere er godt forankret i teori fra kapittel 2. Teoriene tilknyttet dette studiet er videre utvalgt på bakgrunn av problemstillingen, hvor vi ønsker å beskrive i hvilken grad det er forskjeller i karriereambisjonene mellom kjønn i det norske arbeidsmarkedet. Litteraturen som er inspirasjonen bak spesielt spørsmålene knyttet til karriereambisjoner peker på at det er enkelte trekk som er avgjørende for hvorvidt en person kan anses som karriereambisiøs eller ikke. For eksempel hevder Barsukova (2016) at en person som ønsker å bli leder beskrives som karriereambisiøs. Videre hevder han også at mennesker som er konkurranseorienterte kan defineres som ambisiøse i sin karriere. For å forsøke å besvare problemstillingen er de mest relevante spørsmålene knyttet til karriereambisjoner trukket ut. Spørsmålene som er diskutert nøyere er også spørsmålene som indikerer størst forskjeller i karriereambisjoner mellom kjønnene.

## 6. Begrensninger og kritikk ved studiet

I dette kapittelet skal vi gå nærmere inn på begrensninger og kritikk knyttet til studiet. Samtidig vil vi også reflektere rundt valgene vi har tatt gjennom studiet, og kritikk rundt egen forskning.

En av begrensningene rundt forskningsstudiet er at vi ikke sammenligner variabler, eller trekker flere variabler opp mot hverandre. Slik analysen er lagt opp har vi kun testet to variabler opp mot hverandre, ved for eksempel at vi setter kjønn opp mot vignett. Det kunne her vært interessant å sette opp bakgrunnsinformasjon om gruppene har barn eller ikke som en tredje variabel for å avdekke om barn kunne vært en påvirkende faktor. I tillegg er det viktig å påpeke at vi i dette studiet ikke ser på korrelasjon eller årsakssammenheng. Dette er også bevisste begrensninger som er gjort ved studiet. Dersom vi hadde sett på korrelasjon hadde vi hatt bedre forutsetninger for å kunne si om den ene variabelen påvirkes av den andre. Likevel er dette bevisste begrensninger da hensikten med studie kun er å avdekke og beskrive eventuelle forskjeller mellom gruppene menn og kvinner.

I tillegg begrenses studiet ved at reliabiliteten er lav, noe som gjør det vanskelig å reprodusere resultatene ved å gjennomføre studiet på nytt med de samme resultatene. Studiet begrenses også av at utvalgsstrategien utelukkende er basert på et bekvemmelighetsutvalg. (Andrade 2020). Dette betyr i praksis at undersøkelsen har blitt delt gjennom sosiale medier noe som gjør at vi har liten til ingen kontroll over hvem som velger å svare på undersøkelsen. Skulle vi reprodusert undersøkelsen ville det da vært vanskelig å få de samme respondentene til å svare på nytt. Det er også vanskelig ved et bekvemmelighetsutvalgt som er benyttet i dette studiet å vite om vi har dekket nok deler av samfunnets geografiske og demografiske områder.

På den ene siden vil studiet begrenses av at vi ikke har et sett med standardiserte og ferdigvaliderte spørsmål som vi kan anvende for å produsere spørreundersøkelsen. Unntaket fra dette er de ti spørsmålene vi har anvendt fra Hirschi og Spurk (2021b). På den andre siden er alle spørsmålene som er tatt med i undersøkelsen og studiet sterkt forankret i litteratur som ligger oversiktlig og lett tilgjengelig i spørsmålsoversikten i kapittel 3.5 av metodekapittelet.



For at vi ikke skal ytterligere begrenses av en mangel på standardisering, er hvert spørsmål godt dokumentert og kan etterprøves igjennom den vedlagte litteraturen.

Studiet begrenses ytterligere av at litteraturen som er tilgjengelig ikke har en felles forståelse av ambisjonsbegrepet og til hvordan det begrenses (Hirschi og Spurk 2021b). Dette gjør det vanskelig å si om en snakker om ambisjoner generelt, eller om man faktisk diskuterer spesifikke typer ambisjoner som for eksempel ved problemstillingen i dette studiet som handler om karriereambisjoner. Dette gjenspeiler seg i spørsmålene som er utformet i undersøkelsen hvor det etterspørres både om respondenten er ambisiøs og karriereambisiøs. I retrospekt kan det argumenteres for at dette studiet heller ikke klarer å skille godt nok mellom ambisjoner som et generelt begrep og karriereambisjoner som et spesifikt begrep i en gitt kontekst. Begrensningen ligger da i problemstillingen som kun skal beskrive forskjeller mellom kjønnene i konteksten av karriereambisjon.

## 7. Videre forskning

Dette forskningsprosjektet har vist at det er mange utfordringer knyttet til det å måle ambisjoner, samt å forstå begrepet. Det vil derfor være hensiktsmessig i videre forskning å finne en felles forståelse for begrepet, men også å operasjonalisere begrepet slik at man faktisk kan måle ambisjoner. Våre forslag til videre forskning vil derfor være basert på hvilke utfordringer vi har møtt, men også våre begrensninger.

En viktig anbefaling som er basert på vår erfaring som også ville hjulpet oss er om det hadde foreligget et godt utviklet psykometrisk valid måleinstrument som favner begrepet karriereambisjoner og ambisjoner i sin helhet. I tillegg ville et standardisert spørresett for å måle ambisjoner på bakgrunn av et validert måleinstrumentet vært svært behjelpelig for å være presis i utformingen av spørreundersøkelsen. Dette er noe som vi opplevde som en stor mangel ved et omfattende litteratursøk og i selve utformingen av spørreundersøkelsen som er vedlagt i studiet.

På bakgrunn av våre funn vil det være interessant å se nærmere på hvorfor det er forskjeller i spørsmålene vi har funnet statistisk signifikante. Det hadde vært interessant å se om teori og diskusjonene våre stemmer overens med hva et potensielt nytt studiet hadde avdekket. I tillegg hadde det også vært interessant å se på spørsmålene vi ikke finner signifikante forskjeller, og om det ved bruk av andre metoder kan avdekkes andre resultater. Det kan også være spennende å se om hvorvidt videre forskning i andre demografiske og geografiske områder ville gitt andre resultater i en lignende eller tilsvarende studie.

Et annet forslag til ytterligere forskningsområde kan være å inkludere flere variabler inn i samme spørsmål. I vår studie setter vi kun to variabler opp mot hverandre for å finne prosentforskjeller mellom gruppene. I tillegg hadde det også vært interessant om et nytt forskningsstudium kunne avdekke eventuelle korrelasjoner og kausalitet mellom variablene.

## 8. Konklusjon

I dette forskningsstudiet har vi til hensikt å besvare problemstillingen «I hvilken grad er det forskjeller i karriereambisjoner mellom kjønn i det norske arbeidslivet». For å besvare problemstillingen har vi utformet en spørreundersøkelse basert på utvalgt litteratur om ambisjoner og karriereambisjoner. Gjennom spørreundersøkelsen har vi uthentet data som vi har analysert, diskutert og beskrevet for å besvare problemstillingen.

I dette studiet finner vi at spørsmålene i kategoriene ambisjoner og validerte spørsmål i liten grad avdekker forskjeller i ambisjoner mellom kjønnene, da alle spørsmålene utenom ett ikke er statistisk signifikante. Hovedforskjellene og de statistisk signifikante funnene finner vi i kategoriene karriereambisjoner og karriereambisjoner og kjønn, altså de kontekstspesifikke spørsmålene. Her finner vi at menn i større grad enn kvinner ønsker lederstillinger, er mer konkurranseorienterte, de ønsker i større grad forfremmelser og er mer villig til å ofre fritid for å gjøre karriere.

Det interessante med de statistisk signifikante funnene rundt karriereambisjoner og karriereambisjoner og kjønn, er at dette ifølge litteraturen som er benyttet i studiet er trekk som vil kunne kategorisere personer som mer eller mindre karriereambisiøse. Basert på litteratur og våre funn vil menn derfor i større grad enn kvinner bli beskrevet som karriereambisiøse i dette studiet. Slik sett vil det derfor også kunne sies at det er forskjeller i karriereambisjoner mellom kjønn i det norske arbeidslivet, men at dette i hovedsak gjelder ved kontekstspesifikke tilfeller.

## 9. Litteraturliste

- Abouzahr, Katie, Claire Tracey, og Miki Tsusaka. 2017. «Dispelling the Myths of the Gender “Ambition Gap”». BCG Global. 2017.  
<https://www.bcg.com/publications/2017/people-organization-leadership-change-dispelling-the-myths-of-the-gender-ambition-gap>.
- Albert, Philipp, Dorothea Kübler, og Juliana Silva-Goncalves. 2022. «Peer Effects of Ambition». *Journal of Economic Behavior & Organization* 193 (januar): 161–95.  
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.11.013>.
- Andrade, Chittaranjan. 2020. «The Limitations of Online Surveys», oktober.  
<https://doi.org/10.1177/0253717620957496>.
- Ashby, Julie S., og Ingrid Schoon. 2010. «Career Success: The Role of Teenage Career Aspirations, Ambition Value and Gender in Predicting Adult Social Status and Earnings». *Journal of Vocational Behavior* 77 (3): 350–60.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.006>.
- Barsukova, Oksana. 2016. «Psychological characteristics of ambitious person». *Journal of Process Management. New Technologies* 4 (april): 79–80.  
<https://doi.org/10.5937/JPMNT1602079B>.
- Barsukova, Oksana, Elena Scherbina, Olesya Shestopalova, og Daria Demicheva. 2021. «Strategies for Self-Fulfillment of Ambitious Young People». Redigert av V. Kankhva. *E3S Web of Conferences* 258: 07067.  
<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125807067>.
- «Befolkningens utdanningsnivå». 2021. SSB. 2021.  
<https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/statistikk/befolkningens-utdanningsniva>.
- Befring, Edvard. 2010. *Forskningsmetode med etikk og statistikk*. 2. utg. 2. Det norske samlaget.
- Benschop, Yvonne, Marieke van den Brink, Hans Doorewaard, og Joke Leenders. 2013. «Discourses of Ambition, Gender and Part-Time Work». *Human Relations* 66 (5): 699–723. <https://doi.org/10.1177/0018726712466574>.
- Carucci, Ron. 2020. «How Ambitious Should You Be?» *Harvard Business Review*, 13. april 2020. <https://hbr.org/2020/04/how-ambitious-should-you-be>.
- Drake, Irmelin. 2021. «8. mars: Vi må slutte å betrakte kvinner som mindre ambisiøse enn menn». 8. mars 2021. <https://forskersonen.no/arbeid-kjonn-og-samfunn-kronikk/8-mars-vi-ma-slutte-a-betrakte-kvinner-som-mindre-ambisiose-enn-menn/1823895>.
- Elchardus, Mark, og Wendy Smits. 2008. «The vanishing flexible: ambition, self-realization and flexibility in the career perspectives of young Belgian adults». <https://doi.org/10.1177/0950017008089103>.
- Fredriksen, Kristin. 2019. «På stedet hvil: Kvinner dominerer offentlig sektor, menn privat sektor», mars. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/pa-stedet-hvil-kvinner-dominerer-offentlig-sektor-og-menn-privat>.

- Hirschi, Andreas, og Daniel Spurk. 2021a. «Ambitious Employees: Why and When Ambition Relates to Performance and Organizational Commitment | Elsevier Enhanced Reader». Elsevier. 2021. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>.
- . 2021b. «Striving for success: Towards a refined understanding and measurement of ambition - ScienceDirect». 2021. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187912100049X>.
- Hogan, Robert, og Joyce Hogan. 1995. «The Hogan personality inventory manual». [https://www.crownedgrace.com/wp-content/uploads/2016/04/Hogan-Personality-Inventory.pdf?fbclid=IwAR1XFARf1KcmJWX\\_FH9AwF1jiSul-Wx4GgeFkpuAmovdwh9E3DXvqijqwrw](https://www.crownedgrace.com/wp-content/uploads/2016/04/Hogan-Personality-Inventory.pdf?fbclid=IwAR1XFARf1KcmJWX_FH9AwF1jiSul-Wx4GgeFkpuAmovdwh9E3DXvqijqwrw).
- Holme, Idar Magne, og Bernt Krohn Solvang. 2004. Metodevalg og metodebruk. 3. utg. 3. Tano Aschehoug.
- Huang, Jason L., Ann Marie Ryan, Keith L. Zable, og Ashley Palmer. 2014. «Personality and adaptive performance at work: A meta-analytic investigation». <https://doi.org/10.1037/a0034285>.
- Jacobsen, Dag I. 2005. Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. 2. utg. Cappelen Damm Akademisk.
- Jansen, Paul G. W., og Claartje J. Vinkenburg. 2006. «Predicting management career success from assessment center data: A longitudinal study». <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.004>.
- Johannessen, Asbjørn, Line Christoffersen, og Per Arne Tuft. 2020. Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag. 4. utg. Abstrakt forlag AS.
- Jones, Ashley Bell, Ryne A. Sherman, og Robert T. Hogan. 2017. «Where is ambition in factor models of personality?» <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.057>.
- Kline, Rex B. 2015. Principles and Practice of Structural Equation Modeling. 4. utg. Guilford Press.
- Lien, Håvard. 2019. «Færre arbeider overtid», mars. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/faerre-arbeider-overtid>.
- Meeussen, Loes, og Colette Van Laar. 2018. «Feeling Pressure to Be a Perfect Mother Relates to Parental Burnout and Career Ambitions». *Frontiers in Psychology* 9. <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2018.02113>.
- Prpić, Gabriela, Matea Vuković, og Tihana Babić. 2021. «Gender Differences in Ambition Level and Career Aspirations among Students». I 2021 44th International Convention on Information, Communication and Electronic Technology (MIPRO), 699–703. <https://doi.org/10.23919/MIPRO52101.2021.9596827>.
- Ringdal, Kristen. 2018. Enhet og mangfold. 4. utg. Fagbokforlaget.
- Room, The. 2021. «5 Things I Learned After Studying Ambition». Medium (blog). 29. april 2021. <https://theroomworldwide.medium.com/5-things-i-learned-after-studying-ambition-c856ba7c6eb4>.

- Schulpen, Tom. 2017. «The glass ceiling: A biological phenomenon». *Medical Hypotheses* 106 (juli). <https://doi.org/10.1016/j.mehy.2017.07.002>.
- Silkoset, Ragnhild, Ulf Henning Olsson, og Geir Gripsrud. 2021. *Metode, datanalyse og innsikt*. 4. utg. 1. Cappelen damm AS.
- «Stadig flere kvinnelige ledere». 2021. ssb.no. 2021. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/stadig-flere-kvinnelige-ledere>.
- Thrane, Christer. 2018. *Kvantitativ metode - En praktisk tilnærming*. 1. utg. Bd. 1. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Wright, Kevin B. 2005. «Researching Internet-Based Populations: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages, and Web Survey Services» 10 (april). <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2005.tb00259.x>.

# Vedlegg

## Vedlegg 1 Spørreundersøkelse

---

Start of Block: Default Question Block

Q1 Er du mann eller kvinne?

- Mann
- Kvinne
- 

Q2 Hvilken aldersgruppe tilhører du?

- 25 år eller yngre
- 26 til 35 år
- 36 til 45 år
- 46 til 55 år
- Over 55 år
- 

Q3 Hva er din seneste fullførte utdanning?

- Grunnskole eller mindre
- Videregående
- Kort videre utdanning (1-2 år eks: årsstudium/fagskole)
- Mellomlang videre utdanning (3-4 år eks: bachelorgrad)
- Lang videre utdanning (5 år eller mer eks: mastergrad/doktorgrad)
- 

Q4 Har du barn?

- Ja
- Nei
-

Q5 Mine ambisjoner påvirkes av venner/kolleger sine ambisjoner

- Sterkt uenig
- Litt uenig
- Hverken eller
- Litt enig
- Sterkt enig
- 

Q6 Jeg senker ambisjonene mine når andre rundt meg har lavere ambisjoner enn meg

- Sterkt uenig
- Litt uenig
- Hverken eller
- Litt enig
- Sterkt enig
- 

Q7 Jeg øker ambisjonene mine når andre rundt meg har høyere ambisjoner enn meg

- Sterkt uenig
- Litt uenig
- Hverken eller
- Litt enig
- Sterkt enig
- 

Q8 Jeg er villig til å ofre fritid for å bli forfremmet i organisasjonen jeg befinner meg i

- Sterkt uenig
- Litt uenig
- Hverken eller
- Litt enig
- Sterkt enig
-



Q9 Jeg er villig til å forlate arbeidsplassen til fordel for en mer tilfredsstillende stilling i en annen organisasjon

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q10 Jeg har satt spesifikke mål for min karriere

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q11 Jeg forventer å bli forfremmet i organisasjonen jeg er i innen tre år

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q12 Det er viktig for meg at mine arbeidsoppgaver er utfordrende

- Sterkt uenig
- Litt uenig
- Hverken eller
- Litt enig
- Sterkt enig

---

Q13 Jeg er selvsikker i måten jeg løser mine daglige arbeidsoppgaver på

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q14 Jeg ønsker å bli leder

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q15 Jeg ser på arbeidet mitt som en konkurranse om å prestere bedre enn mine kolleger

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
-

Q16 Karrierefokusert mitt har økt de siste tre årene

- Sterkt uenig
- Litt uenig
- Hverken eller
- Litt enig
- Sterkt enig
- 

Q17 Karrierefokusert mitt har sunket de siste tre årene

- Sterkt uenig
- Litt uenig
- Hverken eller
- Litt enig
- Sterkt enig
- 

Q18 Det er viktig for meg å fremstå som ambisiøs i min karriere

- Sterkt uenig
- Litt uenig
- Hverken eller
- Litt enig
- Sterkt enig
- 

Display This Question:  
If Har du barn? = Ja

Q19 Jeg er villig til å ofre familieliv for karriere

- Sterkt uenig
- Litt uenig
- Hverken eller
- Litt enig
- Sterkt enig

---

*Display This Question:*  
*If Har du barn? = Nei*

Q20 Jeg er villig til å ofre fremtidig familieliv for karriere

- Sterkt uenig
- Litt uenig
- Hverken eller
- Litt enig
- Sterkt enig

---

*Display This Question:*  
*If Har du barn? = Ja*

Q21 Jeg er villig til å ofre fritid med mine barn for karriere

- Sterkt uenig
- Litt uenig
- Hverken eller
- Litt enig
- Sterkt enig

---

*Display This Question:*  
*If Har du barn? = Nei*

Q22 Jeg er villig til å ofre fritid med mine fremtidige barn/familie for karriere

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q23 Jeg er villig til å bytte arbeidsplass dersom det påvirker familielivet negativt

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q24 Jeg er villig til å jobbe mer enn den vanlige arbeidsuken i Norge (37,5-40 timer)

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q25 Jeg er ambisiøs

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
-

Q26 Jeg streber etter suksess

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q27 Jeg har satt meg utfordrende mål

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q28 For meg er det viktig å oppnå enestående resultater i livet

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q29 For meg er det viktig å utrette store ting

- Sterkt uenig
- Litt uenig
- Hverken eller
- Litt enig
- Sterkt enig

---

Q30 Jeg er ambisiøs i min karriere

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q31 Jeg streber etter suksess i min jobb

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q32 Jeg har satt meg utfordrende mål i min jobb

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
-

Q33 For meg er det viktig å oppnå enestående resultater i min jobb

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

Q34 For meg er det viktig å utrette store ting i min jobb

- Sterkt uenig
  - Litt uenig
  - Hverken eller
  - Litt enig
  - Sterkt enig
- 

**Q35 Til sist er det et scenario som vi ønsker at du besvarer;**

I selskapet du har jobbet over lengre tid har du fått tilbud om en attraktiv lederjobb. Du synes jobben virker utfordrende og spennende, men stillingen vil kreve at du jobber opp mot 60 timer i uken. Hvor sannsynlig er det at du vil takke ja til denne jobben?

- Svært usannsynlig
- Litt usannsynlig
- Hverken eller
- Litt sannsynlig
- Svært sannsynlig

End of Block: Default Question Block



### Vedlegg 2 Independent sample t-test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
Mine ambisjoner påvirkes av venner/kolleger sine ambisjoner	Equal variances assumed	.016	.898	1,089	240	.139	.277	.181	.166	-.146	.507
	Equal variances not assumed			1,074	151,824	.142	.285	.181	.168	-.152	.513
Jeg ønsker ambisjonene mine når andre rundt meg har lavere ambisjoner enn meg	Equal variances assumed	1,202	.274	-.034	240	.486	.973	-.006	.167	-.335	.324
	Equal variances not assumed			-.033	144,998	.487	.974	-.006	.173	-.347	.336
Jeg eker ambisjonene mine når andre rundt meg har høyere ambisjoner enn meg	Equal variances assumed	3,279	.071	.921	240	.179	.358	.126	.137	-.144	.397
	Equal variances not assumed			.966	178,519	.168	.336	.126	.131	-.132	.385
Jeg er villig til å ofre fritid for å bli forfremmet i organisasjonen jeg befinner meg i	Equal variances assumed	.160	.690	2,646	240	.004	.009	.449	.170	.115	.784
	Equal variances not assumed			2,619	153,203	.005	.010	.449	.172	.110	.788
Jeg er villig til å forlate arbeidsplassen til fordel for en mer tilfredsstillende stilling i en annen organisasjon	Equal variances assumed	.872	.351	1,430	240	.077	.154	.233	.163	-.088	.553
	Equal variances not assumed			1,449	163,154	.075	.149	.233	.161	-.084	.550
Jeg har satt spesifikke mål for min karriere	Equal variances assumed	.244	.622	1,590	240	.057	.113	.247	.156	-.059	.554
	Equal variances not assumed			1,616	164,483	.054	.108	.247	.153	-.055	.550
Jeg forventer å bli forfremmet i organisasjonen jeg er i innen tre år	Equal variances assumed	.913	.340	2,984	240	.002	.003	.497	.167	.169	.825
	Equal variances not assumed			3,023	162,900	.001	.003	.497	.164	.172	.822
Det er viktig for meg at mine arbeidsoppgaver er utfordrende	Equal variances assumed	.446	.505	1,499	240	.068	.135	.158	.106	-.050	.367
	Equal variances not assumed			1,620	193,291	.053	.107	.158	.098	-.034	.351
Jeg er selvsikker i måten jeg leser mine daglige arbeidsoppgaver på	Equal variances assumed	3,405	.066	.970	240	.167	.333	.103	.106	-.106	.313
	Equal variances not assumed			.947	148,088	.172	.345	.103	.109	-.112	.319
Jeg ønsker å bli leder	Equal variances assumed	9,466	.002	3,909	240	<.001	<.001	.724	.185	.359	1,089
	Equal variances not assumed			4,226	193,469	<.001	<.001	.724	.171	.386	1,062
Jeg ser på arbeidet mitt som en konkurranse om å prestere bedre enn mine kolleger	Equal variances assumed	.028	.868	5,068	240	<.001	<.001	.865	.171	.529	1,201
	Equal variances not assumed			4,972	149,804	<.001	<.001	.865	.174	.521	1,209
Karrierefokuset mitt har økt de siste tre årene	Equal variances assumed	.764	.383	2,141	240	.017	.033	.407	.190	.032	.782
	Equal variances not assumed			2,189	167,094	.015	.030	.407	.186	.040	.775
Karrierefokuset mitt har sunket de siste tre årene	Equal variances assumed	2,092	.149	-2,377	240	.009	.018	-.395	.166	-.723	-.088
	Equal variances not assumed			-2,476	175,348	.007	.014	-.395	.160	-.710	-.080
Det er viktig for meg å fremstå som ambisiøs i min karriere	Equal variances assumed	5,381	.021	1,804	240	.036	.072	.263	.146	-.024	.550
	Equal variances not assumed			1,898	180,150	.030	.059	.263	.139	-.010	.536
Jeg er villig til å ofre familieliv for karriere	Equal variances assumed	2,608	.109	1,974	113	.025	.051	.286	.145	-.001	.574
	Equal variances not assumed			2,002	55,099	.025	.050	.286	.143	.000	.573
Jeg er villig til å ofre fremtidig familieliv for karriere	Equal variances assumed	5,503	.021	1,492	125	.069	.138	.286	.192	-.093	.665
	Equal variances not assumed			1,428	87,785	.078	.157	.286	.200	-.112	.683
Jeg er villig til å ofre fritid med mine barn for karriere	Equal variances assumed	.048	.827	.645	113	.260	.520	.130	.201	-.269	.528
	Equal variances not assumed			.666	57,143	.254	.508	.130	.195	-.260	.520
Jeg er villig til å ofre fritid med mine fremtidige barnfamilie for karriere	Equal variances assumed	6,412	.013	1,922	125	.028	.057	.393	.205	-.012	.798
	Equal variances not assumed			1,838	87,662	.035	.069	.393	.214	-.032	.818
Jeg er villig til å bytte arbeidsplass dersom det påvirker familielivet negativt	Equal variances assumed	2,886	.091	-2,359	240	.010	.019	-.407	.172	-.747	-.067
	Equal variances not assumed			-2,313	149,537	.011	.022	-.407	.176	-.755	-.059
Jeg er villig til å jobbe mer enn den vanlige arbeidstiden i Norge (37,5-40 timer)	Equal variances assumed	5,505	.020	3,033	240	.001	.003	.540	.178	.189	.890
	Equal variances not assumed			3,175	177,774	<.001	.002	.540	.170	.204	.875
Jeg er ambisiøs	Equal variances assumed	7,426	.007	1,827	240	.034	.069	.234	.128	-.018	.486
	Equal variances not assumed			1,941	184,837	.027	.054	.234	.121	-.004	.472
Jeg streber etter suksess	Equal variances assumed	2,032	.155	1,197	240	.116	.232	.202	.168	-.130	.534
	Equal variances not assumed			1,258	179,473	.105	.210	.202	.160	-.115	.518
Jeg har satt meg utfordrende mål	Equal variances assumed	1,553	.214	1,895	240	.030	.059	.279	.147	-.011	.569
	Equal variances not assumed			1,954	170,897	.026	.052	.279	.143	-.003	.561
For meg er det viktig å oppnå anseende resultater i livet	Equal variances assumed	.000	.988	2,371	240	.009	.019	.368	.155	.062	.674
	Equal variances not assumed			2,437	169,356	.008	.016	.368	.151	.070	.666
For meg er det viktig å utrette store ting	Equal variances assumed	6,435	.012	1,477	240	.071	.141	.228	.154	-.076	.532
	Equal variances not assumed			1,579	188,065	.058	.116	.228	.144	-.057	.513
Jeg er ambisiøs i min karriere	Equal variances assumed	6,937	.009	1,608	240	.055	.109	.230	.143	-.052	.512
	Equal variances not assumed			1,726	189,907	.043	.086	.230	.133	-.033	.493
Jeg streber etter suksess i min jobb	Equal variances assumed	.609	.436	1,224	240	.111	.222	.193	.158	-.118	.504
	Equal variances not assumed			1,246	165,034	.107	.215	.193	.155	-.113	.499
Jeg har satt meg utfordrende mål i min jobb	Equal variances assumed	6,264	.013	1,823	240	.035	.070	.248	.136	-.020	.517
	Equal variances not assumed			1,952	188,799	.026	.052	.248	.127	-.003	.500
For meg er det viktig å oppnå anseende resultater i min jobb	Equal variances assumed	3,534	.061	1,679	240	.047	.094	.238	.142	-.041	.516
	Equal variances not assumed			1,764	179,583	.040	.079	.238	.135	-.028	.503
For meg er det viktig å utrette store ting i min jobb	Equal variances assumed	3,388	.067	1,419	240	.079	.157	.209	.147	-.081	.500
	Equal variances not assumed			1,515	187,172	.066	.131	.209	.138	-.063	.482
Til sist er det et scenario som vi ønsker at du besvarer. I selskapet du har jobbet over lengre tid har du fått tilbud om en attraktiv lederjobb. Du synes jobben virker utfordrende og spennende, men stillingen vil kreve at du jobber opp mot 60 timer i uken. Hvor sannsynlig er det at du vil takke ja til denne jobben?	Equal variances assumed	6,428	.012	3,736	240	<.001	<.001	.714	.191	.338	1,091
	Equal variances not assumed			3,593	142,359	<.001	<.001	.714	.199	.321	1,107

## Vedlegg 3 Deskriptiv statistikk

	Descriptive Statistics									
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness Statistic	Std. Error	Kurtosis Statistic	Std. Error	
Mine ambisjoner påvirkes av venner/kolleger sine ambisjoner	242	1	5	3,00	1,214	-,289	,156	-1,114	,312	
Jeg senker ambisjonene mine når andre rundt meg har lavere ambisjoner enn meg	242	1	5	2,54	1,222	,096	,156	-1,326	,312	
Jeg øker ambisjonene mine når andre rundt meg har høyere ambisjoner enn meg	242	1	5	3,65	1,004	-,947	,156	,444	,312	
Jeg er villig til å ofre fritid for å bli forfremmet i organisasjonen jeg befinner meg i	242	1	5	3,09	1,258	-,215	,156	-1,131	,312	
Jeg er villig til å forlate arbeidsplassen til fordel for en mer tilfredsstillende stilling i en annen organisasjon	242	1	5	3,69	1,194	-,763	,156	-,330	,312	
Jeg har satt spesifikke mål for min karriere	242	1	5	3,37	1,142	-,363	,156	-,613	,312	
Jeg forventer å bli forfremmet i organisasjonen jeg er i innen tre år	242	1	5	2,93	1,239	-,156	,156	-,819	,312	
Det er viktig for meg at mine arbeidsoppgaver er utfordrende	242	1	5	4,23	,776	-1,180	,156	1,949	,312	
Jeg er selvsikker i måten jeg løser mine daglige arbeidsoppgaver på	242	1	5	4,29	,779	-1,256	,156	2,283	,312	
Jeg ønsker å bli leder	242	1	5	3,18	1,396	-,275	,156	-1,182	,312	
Jeg ser på arbeidet mitt som en konkurranse om å prestere bedre enn mine kolleger	242	1	5	2,48	1,311	,354	,156	-1,104	,312	
Karrierefokuset mitt har økt de siste tre årene	242	1	5	3,23	1,403	-,329	,156	-1,145	,312	
Karrierefokuset mitt har sunket de siste tre årene	242	1	5	2,25	1,228	,592	,156	-,707	,312	
Det er viktig for meg å fremstå som ambisiøs i min karriere	242	1	5	3,62	1,072	-,816	,156	,247	,312	
Jeg er villig til å ofre familieliv for karriere	115	1	5	1,34	,699	2,551	,226	7,749	,447	
Jeg er villig til å ofre fremtidig familieliv for karriere	127	1	5	2,11	1,056	,763	,215	-,269	,427	
Jeg er villig til å ofre fritid med mine barn for karriere	115	1	5	1,58	,955	1,605	,226	1,691	,447	
Jeg er villig til å ofre fritid med mine fremtidige barn/familie for karriere	127	1	5	2,13	1,134	,777	,215	-,445	,427	
Jeg er villig til å bytte arbeidsplass dersom det påvirker familielivet negativt	242	1	5	3,81	1,274	-,864	,156	-,400	,312	
Jeg er villig til å jobbe mer enn den vanlige arbeidsuken i Norge (37,5-40 timer)	242	1	5	3,34	1,324	-,459	,156	-,996	,312	
Jeg er ambisiøs	242	1	5	3,79	,942	-,959	,156	,916	,312	
Jeg streber etter suksess	242	1	5	3,20	1,234	-,338	,156	-,879	,312	
Jeg har satt meg utfordrende mål	242	1	5	3,43	1,084	-,477	,156	-,466	,312	
For meg er det viktig å oppnå enestående resultater i livet	242	1	5	3,07	1,147	-,097	,156	-,778	,312	
For meg er det viktig å utrette store ting	242	1	5	2,82	1,133	,044	,156	-,794	,312	
Jeg er ambisiøs i min karriere	242	1	5	3,50	1,052	-,604	,156	-,201	,312	
Jeg streber etter suksess i min jobb	242	1	5	3,52	1,157	-,821	,156	-,075	,312	
Jeg har satt meg utfordrende mål i min jobb	242	1	5	3,46	1,002	-,721	,156	,128	,312	
For meg er det viktig å oppnå enestående resultater i min jobb	242	1	5	3,59	1,040	-,770	,156	,219	,312	
For meg er det viktig å utrette store ting i min jobb	242	1	5	3,31	1,081	-,524	,156	-,273	,312	
Til sist er det et scenario som vi ønsker at du besvarer; I selskapet du har jobbet over lengre tid har du fått tilbud om en attraktiv lederjobb. Du synes jobben virker utfordrende og spennende, men stillingen vil kreve at du jobber opp mot 60 timer i uken. Hvor sannsynlig er det at du vil takke ja til denne jobben?	242	1	5	2,38	1,436	,565	,156	-1,203	,312	
Valid N (listwise)	0									