

Hvordan skal jeg bli det jeg vil bli?
En Q-metodisk studie av studenter ved NTNU sin opplevelse av å ta karrierevalg

Ulrik Sorte
Masteroppgave i Rådgivning
Våren 2014

Veileder Ragnvald Kvalsund

NTNU, Norges Teknisk-Naturvitenskaplige Universitet
Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse.

Sammendrag

Den overordnede tematikken for denne masteroppgaven er karriere, hvor hensikten er å belyse problemstillingen:

Hvordan opplever studenter ved NTNU å ta karrierevalg?

På bakgrunn av hovedproblemstillingen, blir det også stilt en underproblemstilling som vil belyses av mine funn og aktuell teori og empiri på området:

Hvilke eventuelle implikasjoner kan resultatene ha for karriererådgivere?

Studien ble gjennomført ved bruk av Q-metode, hvor 18 studenter fra NTNU deltok i denne undersøkelsen. Basert på min hovedproblemstilling ble det konstruert 36 utsagn, som deltagerne i studien fikk i oppdrag å sortere i en matrise som strekker seg fra mest uenig (-5) til mest enig (+5) i en kvasi-normal distribueringsform. Utsagnene ble formulert ut fra tre teoretiske innfallsvinkler; beslutningsstil, motivasjon og fremtidsutsikter. Deltagerens sorteringer ble dermed grunnlag for en faktoranalyse.

Faktoranalysen ble gjennomført ved bruk av PQ-method, som ga statistiske og teoretiske argumenter for å gå videre med en femfaktorløsning. Disse ulike faktorene representerer fem ulike syn på opplevelsen ved å ta karrierevalg blant studenter ved NTNU. Hos *faktor 1* er både følelser og fornuft fremtredende i valgprosesser. Her oppleves også andre mennesker som sentralt, hvor disse fungerer som inspirasjon og støtte. *Faktor 2* er mer selvstendig i utformingen av sin karriere, hvor valgene tas på bakgrunn av sine interesser, og hva som gir mening. *Faktor 3* foretrekker å leve i nuet og ta karrieren som den kommer, samtidig som denne faktoren tar i bruk andre mennesker gjennom å få råd. *Faktor 4* ledes av følelsene på veien mot å finne sin plass, samtidig som andre mennesker kan hjelpe gjennom å gi direkte råd, og gjennom å være et grunnlag for inspirasjon og støtte. *Faktor 5* ser på karriere som et selvstendig selvaktualiseringsprosjekt, hvor fornuften og meningen med livet legger føringer for utformingen av karrieren. På bakgrunn av disse fem faktorene blir tre ulike tema drøftet: Selvstendighet versus avhengighet, følelser versus fornuft og grad av mening i karrieren.

Abstract

This master's thesis has career as its main topic, with an aim to answer the following research question:

How do students studying at NTNU experience the act of taking career choices?

On the basis of my main research question, this thesis also has a secondary research question based on my findings and relevant literature on the subject:

What potential implications might these results present for career counselors?

This study was conducted using the Q-method as the research method. 18 students from NTNU participated in this study. Based on my main research question, I formulated 36 statements. The participants were given instructions to sort these statements ranging from “strongly disagree” (-5) to “strongly agree” (+5) in a quasi-normal distributing pattern. The statements were formulated based on three theoretical inputs; decision making style, motivation and the subject's views on their future. These sorting's were then subject to a factor analysis.

I used the program PQ-method for the factor analysis, which gave me both statistic and theoretical arguments for me to pursue a five factor solution. These five factors represent five different views on taking career decisions amongst students at NTNU. *Factor 1* finds both reason and emotion important in decision making. Furthermore, this factor looks to other people for inspiration and support. *Factor 2* is more self-directed in the making of his or hers career, where meaning and interests play a big role in making career choices. *Factor 3* has a preference for living in the here-and-now, where other people can help by giving direct advice. *Factor 4* relies mostly on emotions when it comes to career decisions, where other people can both function as an inspiration and by giving advice. *Factor 5* uses career as an arena for self-actualization, where the meaning of life together with rationality provides guidance.

With these factors in mind, I discussed three themes that emerged from these factors, which is independency versus dependency, emotions versus reason and the degree of meaning related to career.

Forord

Med denne masteroppgaven avsluttes mitt femårige studieløp ved NTNU. Jeg har lært så utrolig mye på disse fem årene, og vil dra nytte av denne lærdommen så lenge jeg lever. Mine to år som pedagogikkstudent på bachelorgrad startet min akademiske interesse, og jeg ville aldri klart å komme meg på masternivå hvis det ikke hadde vært for de årene på pedagogikk. Gjennom min master i rådgiving har jeg fått utfordret min komfortsone, og utviklet meg som person på mange områder. Jeg har gjennom disse årene oppdaget nye aspekter ved verden og meg selv, og fått møtt utrolig mange flotte mennesker.

Jeg vil rette en stor takk til alle som har bidratt til å gjøre disse fem årene så fantastisk som de har vært. Jeg vil også takke forskningsdeltagerne mine, som tok seg tid til å hjelpe meg å få gjennomført mitt prosjekt. Jeg vil videre takke alle mine medstudenter, venner og familie som har tatt seg tid til å hjelpe meg under denne prosessen. Her vil jeg spesielt takke Elisabeth Haugen Dalbak, Ida Brattbakk og Kari Bergerud for god hjelp og gode samarbeid. Sist men ikke minst ønsker jeg å takke Ragnvald Kvalsund og Hannah Svennungsen for god veiledning og hjelp med oppgaven.

Ulrik Sorte

Trondheim, mai 2014

Innhold

Sammendrag.....	ii
Abstract	iii
Forord	iv
Innhold	vi
Figurliste.....	ix
Tabelliste	ix
1 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema.	1
1.2 Hensikt med avhandlingen og problemstilling.....	2
1.3 Bakgrunn for metodevalg	2
1.4 Begrepsavklaring.....	3
1.5 Avhandlingens struktur.....	3
2 Teori	5
2.1 Beslutningsstil	5
2.1.1 Rasjonell.....	6
2.1.2 Intuitiv	7
2.1.3 Avhengig	8
2.2 Motivasjon.....	8
2.2.1 Indre motivasjon.....	9
2.2.2 Ytre motivasjon	10
2.3 Fremtidsutsikter	11
2.3.1 Positive fremtidsutsikter.....	11
2.3.2 Negative fremtidsutsikter	12
3 Metode.....	15
3.1 Bakgrunn for Q-metode	15
3.2 Forskningsprosessen.....	15
3.2.1 Kommunikasjonsunivers.....	16
3.2.2 Utvikling av Q-utvalg.....	17
3.2.3 P-utvalg	18
3.2.4 Q-sortering og instruksjonsbetingelse.	19
3.2.5 Faktoranalyse.	20

3.2.6	Faktorfortolkning	22
3.2.7	Postintervju.....	24
3.3	Kvalitet på forskingen	25
3.3.1	Pilotundersøkelse og balanse	25
3.3.2	Validitet.....	25
3.3.3	Reliabilitet	26
3.4	Etiske vurderinger.....	27
4	Beskrivelse og tolkning av faktorene	29
4.1	Innledning.....	29
4.2	Faktor 1 «Gjennom andre og ved å bruke min fornuft og følelser kan jeg skape min egen vei»	29
4.2.1	«Følelser og fornuft».....	30
4.2.2	«Andre gir meg inspirasjon og pågangskraft til å skape min egen vei»	31
4.3	Faktor 2 «Karrierevalg er viktige for trivsel, økonomisk trygghet og en meningsfull jobb, men er ikke meningen med livet»	32
4.3.1	«Jobb skal være meningsfullt og en plass jeg trives»	33
4.3.2	«Selvstendig i jakten på karriere»	34
4.4	Faktor 3 «Jeg liker å leve i nuet, og å ha støttespillere rundt meg»	35
4.4.1	«Andre kan vise meg veien»	36
4.4.2	«Å leve i nuet gir meg en glede».....	37
4.5	Faktor 4 «Jeg har ikke funnet min plass enda, men det ordner seg».....	38
4.5.1	«Usikker på om jeg har valgt riktig».....	38
4.5.2	«Jeg kan bruke meg selv, og andre på veien mot å finne min plass».....	40
4.5.3	«Følelser viser veien».....	41
4.6	Faktor 5 «Karriere er mitt prosjekt mot å skape mening»	41
4.6.1	«Gjennom jobb kan jeg finne mening»	42
4.6.2	«Min karriere er et personlig og individuelt prosjekt».....	43
4.7	Konsensutsagn	44
5	Drøfting	45
5.1	Innledning.....	45
5.2	Selvstendighet versus avhengighet.....	45
5.2.1	Mulige implikasjoner	48

5.3	Følelser i nuet versus fornuft og fremtid.	49
5.3.1	Mulige implikasjoner	52
5.4	Mening og karriere	54
5.4.1	Mulig implikasjoner	55
5.5	Oppsummering og konklusjon.....	56
6	Forskerrollen	59
6.1	Min rolle som forsker	59
6.2	Hva kunne vært gjort annerledes?	59
7	Litteraturliste	61
8	Vedlegg	67
8.1	Vedlegg 1 Alle utsagn og deres plassering på de ulike faktorene	67
8.2	Vedlegg 2 Samtykkeerklæring og informasjonsskriv	71
8.3	Vedlegg 3 Instruksjonsbetingelse	73
8.4	Vedlegg 4 Godkjenning fra NSD	74
8.5	Vedlegg 5 Konsensusutsagn	76

Figurliste

Figur 1 Sorteringsmønster	20
Figur 2 Gjennomsnittssortering for faktor 1	30
Figur 3 Gjennomsnittssortering for faktor 2	32
Figur 4 Gjennomsnittssortering for faktor 3	36
Figur 5 Gjennomsnittssortering for faktor 4	38
Figur 6 Gjennomsnittssortering for faktor 5	42

Tabelliste

Tabell 1 Fishers balanserte blokk design	17
Tabell 2 Uroterte faktorer	21
Tabell 3 Faktorkorrelasjon	22
Tabell 4 Forklaringvarians	22
Tabell 5 Personladning	24
Tabell 6 Reliabilitet	27

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema.

Tematikken for denne avhandlingen er et resultat av en lang prosess, med mange steg fram og tilbake. For meg startet denne prosessen høsten 2013, hvor jeg gjennom ulike seminar og samtaler begynte å snevre meg inn på hva jeg ville skrive om. Jeg startet med et ønske om å undersøke hvordan nye studenter ved NTNU opplevde tilværelsen som student, noe jeg selv husker som en spennende og utfordrende situasjon å være i. Etter å ha startet med dette utgangspunktet, følte jeg et behov for å være mer konkret. I denne prosessen stilte jeg meg selv spørsmål om hva jeg ville ha svar på, og spesifikt hvilken del av opplevelsen hos studenter jeg ville fange opp. Her kom karrierebegrepet inn i bildet, da jeg opplever dette som et fenomen mange studenter er opptatt av. Spørsmålet videre ble derfor hvilke aspekt av karriere jeg ville undersøke. Denne prosessen var også preget av mye frem og tilbake, hvor jeg etter flere samtaler med ulike studenter dannet meg et bilde av hva karriere innebærer for studenter. Videre leste jeg meg opp på teori og tidligere forskning, noe som også bidro sterkt til hvor jeg skulle sette denne avhandlingens fokus. På bakgrunn av dette ble oppgaven dreid i retning mot studenters opplevelse av å ta karrierevalg, med fokus på beslutningsstil, motivasjon og fremtidsutsikter. Jeg valgte derfor ikke å kun fokusere på nye studenter.

Det var i tillegg mye fokus i media på høyere utdanning i Norge i starten av 2014, som gjorde meg interessert i temaet. En tidligere student tok kontakt med media for å vise sin misnøye med sitt valg av utdanning, hvor hun fant det vanskelig å finne en relevant jobb (Aldridge & Svarstad, 2014). Dette skapte stor debatt i Norge, hvor NHO mente at studiene måtte rettes inn mer mot hva arbeidsmarkedet krever. Rektor ved universitet i Oslo mente derimot at NHO bommer på å stille et slikt krav, da man gjennom universitetet også skal utdanne til fremtidige roller i arbeidslivet, samt skape nye muligheter for næringslivet (Aldridge & Svarstad, 2014). Forskning på området gir en noe mer nyansert fremstilling av hvor mange studenter som får jobb etter endt utdanning. Arnesen, Støren, & Wiers-Jenssen (2011) påpeker at det for noen utdanninger er vanskeligere å få en relevant jobb etter endt studie, men at dette som regel er en overgangsfase. Sammenlignet med andre land har Norge en svært lav andel av nyutdannede som ikke får jobb, så det er også grunn til å være positiv. På bakgrunn av denne debatten, ønsket jeg å utforske hvordan studentene selv ser på sin egen karriere. Dette vil kunne gi innblikk i deres subjektive forståelse av sin egen karriere og sin fremtid.

1.2 Hensikt med avhandlingen og problemstilling.

Hensikten med denne avhandlingen er derfor å få et innblikk i hvordan studenter tar karrierevalg gjennom å undersøke foretrukket beslutningsstil, og hvordan motivasjon og fremtidsutsikter påvirker/er fremtredende i valgprosessen. Problemstillingen for denne avhandlingen blir derfor:

Hvordan opplever studenter ved NTNU å ta karrierevalg?

Den største delen av oppgaven vil ta utgangspunkt i problemstillingen ovenfor, men jeg vil også ha en underproblemstilling basert på empirien som fremtrer av min hovedproblemstilling. Resultatene kan ha mulige implikasjoner for rådgivingstjenester, noe som gir følgende underproblemstilling:

Hvilke eventuelle implikasjoner kan resultatene ha for karriererådgivere?

Underproblemstillingen vil bli diskutert som mulige implikasjoner basert på mine funn og aktuell teori og empiri.

1.3 Bakgrunn for metodevalg

Jeg ble introdusert til Q metode første året på min mastergrad, hvor jeg gjennomførte flere sorteringer som deltager. Jeg hadde i utgangspunktet bestemt meg for å bruke kvalitativ metode i min masteroppgave, noe som forandret seg i mitt skifte av fokusområde. I samråd med flere av de som jobber på instituttet kom jeg frem til at min problemstilling ville bli best besvart ved bruk av Q-metode. I denne prosessen hadde jeg flere kritiske spørsmål til Q-metoden, hvor jeg fikk gode svar. Etter å ha forstått metodens grunnprinsipper og bakgrunn, forandret jeg mitt metodiske ståsted til Q-metoden. Hovedgrunnen til at jeg landet på nettopp Q-metoden, er dens tilbøyelighet til å finne subjektive opplevelser og eventuelle mønstre som finnes i den aktuelle konteksten (Watts & Stenner, 2012). En mer utdypende forklaring av metoden vil bli beskrevet i kapittel 3.

1.4 Begrepsavklaring.

Her vil jeg kort forklare de aktuelle begrepene som går igjen i denne oppgaven. Jeg vil her forklare de begrepene som brukes flittig, men som ikke blir redegjort for under teorien. De teoretiske begrepene knyttet opp mot min design vil bli redegjort for i teorikapittelet.

Deltager

Først og fremst så er det viktig å påpeke at jeg vil variere mellom å kalle studentene som deltok i denne studien for informanter og deltagere. Jeg vil hovedsakelig referere til disse studentene som deltagere, da jeg føler dette ordet gjenspeiles i informantenes aktive deltagelse i prosessen.

Karrierevalg

Hva karriere kan sies å være, samt hva som avgjør hva som kan sies å være et karrierevalg vil ikke bli gitt noen bestemte kriterier fra meg. Dette er grunnet i at Q-metoden tar sikte på å måle subjektivitet, noe som betyr at det er deltagerne sin oppfatning av hva karriere og karrierevalg er som er sentralt. Denne definisjonen overlates derfor til deltagerne i studien, som åpenbarer sin operante subjektivitet gjennom Q-sorteringene og faktoranalysen.

Rådsøker

Dette begrepet vil brukes for å beskrive de som søker råd og veiledning hos karriererådgivere. Begrepet «rådsøker» vil være mest fremtredende i drøftingen, hvor jeg vil drøfte rådsøkers behov knyttet opp mot karriererådgiving basert på mine funn og aktuell teori.

Karriererådgiver

For denne oppgaven vil karriererådgiver brukes om de som i relasjon med rådsøker, hvor fokuset er rettet mot å hjelpe rådsøker med karriere. Drøftingen vil vise mulige implikasjoner for de som jobber som karriererådgivere.

1.5 Avhandlingens struktur.

Jeg vil her forklare strukturen for min avhandling. Først vil jeg presentere teori, hvor jeg vil vise hvilken teori jeg har brukt som utgangspunkt for min design og mine utsagn. Deretter vil metodedelene forklare den metodiske prosessen i Q-metode, og hvordan prosessen ble

gjennomført i dette studiet. Under metodedelen vil også kvaliteten på studien kort drøftes, samt etiske spørsmål knyttet opp mot metoden og min studie.

Deretter følger en presentasjon av mine funn av fem faktorer, og mine tolkninger av disse faktorene. I drøftingen vil mine tolkninger bli diskutert i form av ulike tema, hvor jeg vil trekke inn ny teori og empiri for å belyse disse temaene. Disse temaene består av selvstendighet versus avhengighet, følelser versus fornuft og grad av mening i karrieren. Mulige implikasjoner for karriererådgivere vil også bli drøftet for hvert tema. Til sist i drøftingen vil jeg oppsummere og konkludere. Avslutningsvis vil jeg skrive om min rolle som forsker og hva som kunne blitt gjort annerledes.

2 Teori

Her vil oppgavens teoretiske utgangspunkt beskrives, hvor beslutningsstil, motivasjon og fremtidsutsikter blir knyttet opp mot min problemstilling om hvordan studenter opplever å ta karrierevalg. Denne teorien blir utgangspunktet for utformingen av datamaterialet i denne studien, hvor noe også vil knyttes opp noe mot drøftingen senere i oppgaven.

2.1 Beslutningsstil

Med denne effekten ønsker jeg å se på hvordan deltakerne i denne studien opplever at en tar sine beslutninger. Harren (1979) definerte beslutningsstil som et individs karakteristiske måte å motta og respondere på oppgaver som krever en beslutning. Jeg tar videre utgangspunkt i Harrens (1979) tre beslutningstyper: 1) Rasjonell, 2) Intuitiv og 3) Avhengig. Disse blir derfor nivåene for denne effekten. Grunnen til at jeg velger dette teoretiske rammeverket er at denne oppdelingen er ansett for å være mest anerkjent, solid og samtidig ikke som overflødig (Sing & Greenhause, 2004).

Jeg har valgt å inkludere beslutningsstil i denne oppgaven på bakgrunn av det Gelatt (1989) refererer til som rasjonalitetens herredømme. Med dette menes det at den rasjonelle måten å ta valg på var lenge ansett for å være den beste og eneste beslutningsstilen, hvor blant annet følelser ikke skulle påvirke valget. Dette har i de siste ti årene blitt utfordret fra flere hold, blant annet fra dobbelprosesserings-teorien, som postulerer at mennesker har to ulike system for å prosessere informasjon som fører til en beslutning. System 1 (intuisjon) er ubevisst, hurtig, automatisk, holistisk og forbundet med følelser (Sinclair, 2011, s. 4). System 2 (rasjonell) er bevisst, analyserende, prediktiv, stegvis og ikke i like stor grad forbundet med følelser (Dane & Pratt, 2009). Rubinton (1980) fant i sin studie at begge disse stilene kan sies å være effektive, avhengig av hvilken foretrukket stil beslutningstakerne hadde i utgangspunktet. I en nyere studie fant Sing & Greenhause (2004) at en intuitiv beslutningsstil ikke korrelerer med «person job-fit», mens den rasjonelle korrelerer positivt. Med «person job-fit» menes sammenhengen mellom jobb og preferanse. En dårlig «person job-fit» vil bety en dårlig match mellom de personlige karakteristikkene og de karakteristikkene som kreves i den aktuelle jobben. Videre viser denne studien at det å bruke intuisjon sammen med rasjonalitet ga best «person job-fit». Da både intuitive og rasjonelle beslutningstagere tar ansvar for valget, finner jeg det nødvendig å inkludere en tredje beslutningsstil hvor man opplever avhengighet til andres råd, for slik å unngå å stå i valgprosessen alene (Harren,

1979). Noe forskning viser tendenser til at avhengig beslutningsstil alene er ineffektivt (Sing & Greenhouse, 2004). Jeg vil dog problematisere denne måten å se på avhengighet på hvor beslutningstakeren ses på passiv og ansvarsfriskrivende.

2.1.1 Rasjonell

Harren (1979) beskrev den rasjonelle tilnærmingen som en selvstendig informasjonssøkende prosess. En slik informasjonsinnhenting og prosessering foregår systematisk etter relevans og orienterer seg både om sine indre kilder, og eksterne kilder. Gjennom å bli bedre kjent med både seg selv og omstendighetene, vil det bidra til et effektivt og godt valg i følge Harren (1979).

Hastie & Dawes (2010) skriver videre at rasjonelle valg ikke nødvendigvis bedømmes etter hvorvidt konsekvensene er gode eller moralsk riktige, men at valget tas med hensyn til hvilke midler som best, under omstendighetene, oppfyller beslutningstakerens mål. Det vil si at det er prosessen frem mot beslutningen som er sentralt. Her argumenterer Hastie & Dawes (2010) for at en kontrollert, analytisk og prediktiv tilnærming til å ta valg er mest gunstig. Videre skisseres det fire krav for at et valg skal kunne kalles rasjonelt: 1) Valget er basert på valgtakerens nåværende ressurser. Disse ressursene er ikke begrenset til å omhandle penger, men kan også være en psykologisk tilstand, psykologisk kapasitet, sosiale relasjoner, og følelser. 2) Valget er basert på de mulige konsekvensene av valget. 3) Når disse konsekvensene er usikre, brukes sannsynlighetsberegning for å kunne evaluere valgmulighetene. 4) Valget er tatt innen disse sannsynlighetene og de verdiene eller mulighetene hver enkelt konsekvens gir (Hastie & Dawes, 2010). Greenbank (2011) påpeker i sin studie at en rasjonell tilnærming vil være gunstig for studenter som skal ta karrierevalg. Argumentasjonen for dette er blant annet at studenter ikke har den erfaringen som kan ligge til grunn for god intuitiv beslutningstaking, slik at kan det være risikabelt å belage seg kun på intuisjon. Studentene i studien som belaget seg mye på intuisjon ble utfordret gjennom en tre-steps prosess, med vekt på å angripe sin egen karriere kritisk og aktivt. Resultatene viste at denne intervensjonen ga studentene en holdningsendring, hvor det ble større villighet til å aktivt oppsøke muligheter for å øke sine karrieremuligheter (Greenbank, 2011).

2.1.2 Intuitiv

Harren (1979) skriver at de med en preferanse for intuitiv beslutningsstil tar valg basert på nåværende følelser, fantasier, og ved å ha en bevissthet omkring sine egne følelser. Denne stilen stoler derfor i stor grad på sine indre og affektive hint når en beslutning skal tas. Dette betyr videre at beslutningen tas raskere, da all informasjonsprosessering skjer basert på den informasjonen man har tilgjengelig i øyeblikket.

Det å ta intuitive valg gjøres i følge Sinclair (2011) på bakgrunn av en ubevisst prosessering, som jeg refererte til som system 1. Det å gjøre intuitive valg skjer på bakgrunn av ubevisste prosesser, hvor følelser og tidligere erfaringer på området fører til raske valg. Dette ser man står i motsetning til den rasjonelle tilnærmingen. Videre foreligger det ulike måter å prosessere intuitivt på. Den første måten belager seg på tidligere erfaring, hvor denne erfaringen akkumuleres gjennom raske, ubevisste gjenkjenninger av minner (Sinclair, 2011). Dette kan bidra til å forklare hvorfor det riktige valget plutselig viser seg for beslutningstakeren, uten å vite hvor svaret kommer fra (Sauter, 1999). Videre skriver Dane & Pratt (2009) at denne tilnærmingen er mest vanlig for beslutningstaking. Den andre måten prosesserer informasjon, fortsatt på det ubevisste planet, mer som man løser et puslespill, hvor man tar fragmenterte biter som man skaper noe nytt ut av. Denne måten å se på intuisjon blir ofte forbundet med entreprenørskap og innovasjon (Sinclair, 2011).

Dane & Pratt (2009) påpeker at den intuitive tilnærmingen (system 1) ser ut til å være evolusjonært eldre enn system 2. Forskning innenfor nevrovitenskap viser også hvordan affekt har en tydelig link med intuisjon, som da kan føre til det som mange referer til som en magefølelse (Dane & Pratt, 2009). Teorier som postulerer at våre tanker og handlinger er påvirket av tilbakemelding fra kroppen vår, er et kontroversielt tema. Ordtak som det å følge hjertet og magefølelsen er dannet på bakgrunn av disse tankene, som går helt tilbake til Descartes (Dunn et al. 2010). Affektive signal fra kroppen ser også ut til å være sterkt tilknyttet intuitiv beslutningstaking. Dunn et al. (2010) fant i sin studie at det å kunne tolke sine egne kroppslige tilbakemeldinger kan relateres til intuitiv beslutningstaking. I hvilken grad en klarer å gjenkjenne sine egne kroppslige tilbakemeldinger kan derfor sies å påvirke i hvilken grad man benytter seg av intuisjon. Dette kan derfor være en mektig samarbeidspartner.

2.1.3 Avhengig

Harren (1979) skriver at en avhengig beslutningsstil innebærer å få hjelp av andre til å ta karrierevalg. På denne måten skjer både informasjonshenting og informasjonsprosessering eksternt. Her innebærer det også et behov for å få aksept fra andre i forhold til sine beslutninger. Dette kan derfor resultere i at valgene blir tatt på bakgrunn av andres ønsker, fremfor sine egne. Singh & Greenhouse (2004) skrev som nevnt tidligere at denne stilen har fått lite støtte fra forskning med tanke på effektivitet. Med effektivitet så menes det i hvilken grad beslutningsstilen korrelerer med «person job fit».

Philips, Christopher-Sisk & Gravino (2001) retter en kritikk mot denne måten å se avhengighet på, hvor den tidligere teorien på beslutningstaking ser ut til å idealisere en beslutningstaker som tar valg selvstendig, basert rent på rasjonalitet. I dette ligger det da antagelser om at mennesket er i stand til å ta valg helt alene, noe som viser seg å ikke alltid stemme med virkeligheten. Philips et al. (2001) retter sin kritikk direkte mot Harrens (1979) forståelse av avhengighet, hvor en avhengig beslutningstaker hos Harren blir sett på som lite selvstendig og ute av stand til å ta ansvar. På den andre siden blir det å ta i bruk andre mennesker sett på som en ressurs. Philips et al. (2001) fant i sin studie av unge menneskers karrierevalg fra skole til jobb, at det var mange ulike måter å være avhengig av andre på, hvor mange ga positive utfall, og noen ga mer negative utfall. I noen tilfeller var beslutningstakeren en aktiv agent, samtidig som man søker støtte hos andre, noe som ga en positiv effekt. Ivey, Ivey & D`Andrea (2012) skriver også hvordan begrepet selv-aktualisering har blitt utvidet til co-aktualisering, hvor det nye fokuset ligger på den personlige veksten som oppstår i unike og gode relasjoner med andre mennesker. Dette er utbredt innenfor det humanistisk-eksistensialistiske perspektivet på rådgiving, hvor selve relasjonen blir sett på som utviklende. Dette tyder på at det å være avhengig av andre også kan være positivt, noe jeg vil ta utgangspunkt i denne avhandlingen. De utsagnene som handler om avhengighet vil derfor balanseres ved at negativ avhengighet og positiv avhengighet begge vil bli representert.

2.2 Motivasjon

Jeg har valgt å inkludere motivasjon som en av effektene i denne avhandlingen. Dette er gjort på bakgrunn av mitt ønske om å kartlegge hvilken motivasjon som ligger til grunn for karrierevalg. Her er det derfor viktig å påpeke at motivasjonen i denne oppgaven ikke handler

om motivasjon for å gjennomføre valg, men motivasjonen som ligger bak valgene som gjøres. Hva er det som gjør at vi velger det vi gjør? Sansone & Harackiewicz (2000) skriver at mange har prøvd å forstå hvorfor mennesket gjør de tingene de gjør. I starten ble dette spørsmålet besvart ut fra våre biologiske nødvendigheter som tørst og sult, samt ekstern belønning. Dette har etter hvert vist seg å ikke være tilstrekkelig, da mye av vår atferd gjennomføres uten noen form for biologisk «drive» eller ekstern belønning. I stedet gjennomføres aktiviteten med en glede og tilfredsstillelse i seg selv. Dette ble da starten på skillet mellom ytre og indre motivasjon. Den ytre motivasjonen er i større grad preget av ekstern belønning i form av ulike goder, mens den indre motivasjonen preges av en tilfredsstillelse i selve aktiviteten (Sansone & Harackiewicz, 2000). På bakgrunn av dette blir nivåene for denne oppgaven ytre og indre motivasjon.

Det er mange som har prøvd å definere hva motivasjon er, hvor Mitchell (1982) henviser til en definisjon som blir møtt med konsensus i store deler av akademia: «Motivasjon er de psykologiske prosessene som skaper en emosjonell respons, retning og utholdenhet av atferd» Ryan & Deci (2000a) viderefører dette ved å peke på at all atferd er motivert atferd, og at mennesker har ulik mengde og type motivasjon, hvor både ytre og indre motivasjon kan være positivt. Spenningsfeltet fra indre motivasjon til ytre motivasjon er preget av mange nyanser, hvor det handler om i hvilken grad man er ytre og/eller indre motivert (Ryan & Deci, 2000b). Jeg vil videre anvende meg av begrepene presentert i Amabile, Hill, Hennessey & Tighe (1994) sitt teoretiske rammeverk: «The Work Preference Inventory», som har som hensikt å kartlegge indre og ytre motivasjon i forhold til karriere.

2.2.1 Indre motivasjon

Ryan & Deci (2000a) skriver at når aktiviteten gjennomføres for aktivitetens egen skyld, uten noen form for ekstern belønning, så kan atferden sies å være indre motivert. Videre påpekes det at dette er viktig for mennesket, da indre motivasjon grunner i våre naturlige tendenser til å lære og utforske. På bakgrunn av dette kan en se indre motivasjon på som en viktig del av vår utvikling både i ung og voksen alder.

Amabile et al. (1994) tar dette videre inn i en kontekst hvor karriere og jobb står i fokus. I denne sammenhengen blir det å ha en genuin interesse og et lidenskapelig forhold til jobben sett på som indre motivasjon. Det å oppleve et kall i forhold til sin karriere er også noe som har fått plass innenfor karriererådgiving, hvor Leider (1997) peker på viktigheten av å finne

indre mening, og videreføre dette i karrieresammenheng. O'Reilly & Caldwell (1980) fant i sin studie at de som hadde valgt jobb på bakgrunn av indre motivasjon opplevde mer jobbtilfredshet.

Amebile et al. (1994) utviklet begreper med hensikt om å fange opp den indre motivasjonen, som jeg vil bruke som utgangspunkt for mine utsagn i denne avhandlingen. Disse er: A) Selvbestemmelse i form av autonomi og frihet. B) Kompetanse, med et behov for mestring og utfordringer. C) Oppgave-involvering, hvor man opplever at man er inne i oppgaven og føler en flyt. D) Nysgjerrighet. E) Interesse, og en følelse av glede og tilfredsstillelse. Essensen av disse vil derfor, sammen med de generelle kjennetegnene til indre motivasjon, fungere som et bakteppe for mine utsagn.

2.2.2 Ytre motivasjon

Dersom man er ytre motivert, så er ikke aktiviteten i seg selv attraktiv nok for å gjennomføres, hvor det da blir nødvendig med en ytre belønningsfaktor (Ryan & Deci, 2000a). På denne måten blir ytre og indre motivasjon kontraster til hverandre. Ytre motivasjon er en stor del av livet hos mange, og derfor viktig å ta hensyn til. Ryan & Deci (2000a) peker på viktigheten av nyansering, da man sjelden er fullstendig ytre eller indre motivert. I denne avhandlingen blir derimot denne nyanseringen opp til deltagerne i studien, ettersom indre og ytre motivasjon blir fremlagt som polariteter. Kjennetegnene for ytre motivasjon som jeg vil bruke i denne avhandlingen er følgende: A) Tar hensyn til evaluering fra andre. B) Opptatt av anerkjennelse. C) Opptatt av konkurranse. D) Fokus på penger eller andre goder (Amebile et al. 1994).

Siegrist (1996) fant at inkongruens mellom innsats og belønning ga helseplager på jobb, noe som viser viktigheten av belønning. Denne belønningen består både av indre og ytre motivasjon. Ytre motivasjon kan i denne sammenhengen være penger og/eller muligheter for å klatre opp i karrierestigen. En meta-analyse basert på 45 empiriske studier viste en klar korrelasjon hvor mye innsats og lav belønning øker risikoen for dårlig helse (Van Vegchel, Jonge, Bosma, & Schaufeli, 2005). Lønn kan som nevnt være et ytre insentiv, som også er tilstede i de aller fleste jobbene. Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw, & Rich (2010) fant i sin metaanalyse en beskjeden signifikant korrelasjon mellom lønn og jobbtilfredshet, noe som viser at ytre motivasjon kan være viktig.

2.3 Fremtidsutsikter

Den siste effekten har jeg kalt «fremtidsutsikter», som tar sikte på å undersøke hvordan studentene ser på fremtiden, og mer spesifikt sin fremtidige karriere. Gelatt (1989) påpeker hvordan verden i dag forandrer seg i et høyt tempo, hvor det å kunne forutse fremtiden blir en umulig oppgave. Samtidig er det en økende forståelse av at lineære og prediktive valgprosesser ikke er like gjeldende, hvor Gelatt (1989) derfor stiller spørsmål om hvorvidt man kan basere en vitenskap på noe som er uforutsigbart og kaotisk.

Det som kan bli avgjørende for håndteringen av denne usikkerheten er med hvilket blikk man ser på den usikre fremtiden. Gir usikkerheten muligheter til å skape sin egen fremtid, eller er det å leve i usikkerheten fylt av angst og stress? På bakgrunn av dette har jeg valgt «positive» og «negative» fremtidsutsikter som nivå for denne effekten. Her vil også Banduras (1977) teori om mestringsforventning og «human agency» (agentteori) bli presentert.

2.3.1 Positive fremtidsutsikter

For noen vil det muligens høres paradoksalt ut å se på usikkerhet som noe positivt. Gelatt & Gelatt (2003) utfordrer tankegangen om forutsigbarhet ved å peke på at dersom fremtiden hadde vært forutsigbar, så ville det å forberede seg til en fastlagt fremtid være eneste mulighet. På den andre siden betyr dette at usikkerheten gir deg makt til å skape din egen fremtid. Dette får implikasjoner for våre handlinger, hvor det å handle og ta valg blir vår måte å forme fremtiden på. Det er nettopp dette som er kjernen i denne tankegangen, hvor det å akseptere denne uunngåelige usikkerheten kan bidra til at vi jobber **med** den, i stedet for **mot** den (Gelatt & Gelatt, 2003).

Man kan si at det finnes tre typer fremtider, hvor de to vanligste måtene å se fremtiden på handler om hva som mest sannsynlig skjer, og hva man ønsker at skal skje. Den tredje måten er å se på hva som er mulig i fremtiden, som da kan stimulere til å tenke på hvordan man kan øke sine muligheter fremfor å fokusere på sine begrensninger (Gelatt & Gelatt, 2003).

Her vil også Bandura (1977) sitt begrep omkring mestringsforventning være naturlig å trekke inn, da dette handler om hvilken tro man har på å mestre fremtidige utfordringer. Her fant Bandura at det å ha en tro på at en kan lykkes med sine fremtidige oppgaver, bidrar til å utholde vanskelig og krevende oppgaver, og øker sjansen for å faktisk lykkes, som igjen øker mestringsforventningen. Her skisserer Bandura (1977) fire kilder til mestringsforventning: 1) Mestringserfaring, 2) Vikarierende erfaring 3) Verbal overtalelse og 4) Emosjoner. Den første

kilden er personlig mestringserfaring, som da handler om at en får økt mestringstro av å ha mestret noe lignende tidligere. Vikarierende erfaring øker mestringstroen gjennom å se at andre sammenlignbare mennesker takler en utfordring som kan virke vanskelig. Gjennom å se at andre har mestret en bestemt situasjon, så kan dette bidra til økt tro på seg selv. Verbal overtalelse handler om det å få positiv verbal støtte fra andre mennesker om at en kan klare å gjennomføre en bestemt oppgave. Dette kan bidra en økt tro på seg selv. Til sist finner vi emosjoner som kan fungere som en kilde til mestringsforventning. Dette handler om de følelsene som oppstår i oss når vi står ovenfor utfordringer, som kan gi oss informasjon som kan påvirke vår tro på å mestre en bestemt situasjon. Hvis en kjenner en sterk følelse av angst og stress, så vil dette kunne påvirke vår mestringsforventning negativt, i motsetning til følelser som engasjement og interesse (Bandura 1977). Flere studier har vist hvordan mestringsforventning i forhold til karriere relaterer til blant annet utforskning av karrieremuligheter (Betz, 2004). I en metaanalyse gjennomført av Multon, Brown & Lent (1991) ble det funnet en signifikant positiv korrelasjon mellom mestringsforventning og akademisk prestasjon og utholdenhet gjennom ulike prøvelser.

Denne opplevelsen av kontroll over sin egen situasjon kan da ses i lys av agentteori, hvor man ser på seg selv som en aktiv agent i sitt eget liv (Bandura 1988). Bandura (2001) utdyper dette videre, hvor det å være agent i sitt eget liv handler om å ha en indre kapasitet til å utøve kontroll over sitt eget liv og dets kvalitet, med et sterkt fokus på blant annet intensjonalitet. Intensjonaliteten handler i dette tilfellet om å ha en bevisst retning med livet sitt, hvor det å planlegge og formulere sin egen fremtid står sentralt. Dette ser vi også sammenfaller med Gelatt & Gelatt (2003) sitt begrep omkring positiv usikkerhet nevnt tidligere. Chen (2006) skriver videre hvordan agentteori har fått stort innpass innenfor karriererådgiving, hvor empirien viser at agentteori kan spille en viktig rolle for karriereutvikling.

2.3.2 Negative fremtidsutsikter

For noen vil usikkerhet være skremmende og angstfremkallende, som da kan hindre evnen til å ta kontroll over sin egen fremtid. Gelatt & Gelatt (2003) bruker begrepet «future phobia», for å beskrive frykten for å ta valg og kontroll. Dette kan ha en rot i frykten for å oppdage nye sider av seg selv og verden utenfor som forandrer på tilværelsen, og hvordan man aldri vet hva som er det riktige valget. På denne måten så lar man fremtiden bare skje uten å prøve å påvirke selv gjennom å ta kontroll. Med et slikt tankesett, så mener Gelatt & Gelatt (2003) at

det er vanskelig å skape en positiv fremtid for seg selv. I motsetning til mestringsforventningen presentert for positiv usikkerhet, vil fokuset her være mangel på mestringsforventning i forhold til fremtiden, sett i lys av Bandura (1977) sitt rammeverk beskrevet ovenfor. Denne manglende troen på kontroll over sin egen situasjon blir da en motsats til det å anse seg selv for en aktør i eget liv. Nygård (1993) postulerer dette som en følelse av å være en brikke i sitt eget liv. I dette ligger det en følelse av å være et offer for tilfeldighetene, og ute av stand til å foreta handling for å ta kontrollen tilbake. I et slikt perspektiv er altså mangelen på kontroll fremtredende, noe som kan hindre positiv utvikling.

Orndorff & Herr (1996) viser til flere studier hvor det er funnet korrelasjon mellom negativ usikkerhet og svake akademiske resultater og tidligere frafall blant studenter. Ito & Brotheridge (2001) ser også på hvordan usikkerhet i forhold til jobb er korrelert med stress og utbrenthet. Greco & Roger (2003) påpeker videre hvordan usikkerhet har helsemessige implikasjoner, da usikkerhet har gjennom flere studier blitt vist å ha en sterk korrelasjon med stress. En dårlig mestringsforventning og liten tro på at man er i kontroll over sitt eget liv vil derfor være bakgrunnen for de utsagnene med negative fremtidsutsikter.

3 Metode

Hensikten med denne avhandlingen er å undersøke subjektive opplevelser ved å ta karrierevalg. Van Exel & de Graaf (2005) presenterer Q-metoden som en fremgangsmåte for å systematisk måle en persons subjektivitet gjennom å måle synspunkt, holdninger, meninger og lignende. Dette sammenfaller med det jeg ønsker å undersøke, noe som forklarer mitt valg av Q-metode i denne oppgaven. Jeg vil i dette kapitlet vise hvordan denne prosessen foregår, hvor jeg vil starte med en grunnleggende innføring i metodens bakgrunn og metodiske prinsipper. Deretter vil jeg gå gjennom forskningsprosessen stegvis, før jeg vil fremlegge noen kvalitetsmessige og etiske betraktninger i forhold til metoden og denne studien.

3.1 Bakgrunn for Q-metode

William Stephenson presenterte Q-metodologien for første gang i 1935, som allerede da skapte reaksjoner i det akademiske miljøet (Watts & Stenner, 2012). Stephenson konstruerte denne metoden på bakgrunn av hans kritikk mot datidens forskning. Han var spesielt kritisk til hvordan forskningen reduserte menneskers subjektive tanker og følelser til objektiv gitte målinger (Thorsen & Allgood, 2010, s. 15). Dette førte til at Stephenson utviklet Q-metoden, med den hensikt å kunne studere tanker, meninger, holdninger, meninger, verdier, forståelse og erfaringer. Her var ønsket om å se det fra informantenes subjektive ståsted sentralt, slik at det skapes rom for ulike nyanser om temaet som studeres (Thorsen & Allgood, 2010, s. 15). Begrepet operant subjektivitet blir derfor brukt av Stephenson. Q-metoden fremmer videre abduksjon som vitenskapsfilosofisk grunnlag, som innebærer at Q metoden har til hensikt å forklare et fenomen først etter at det er blitt oppdaget, gjennom avdekking av nye ideer (Wolf, 2010, s. 34). Jeg vil nå presentere de ulike stegene i en Q-metodisk studie, hvor jeg vil knytte min egen prosess opp mot disse stegene for å vise hvordan jeg gjennomførte studien.

3.2 Forskningsprosessen.

Her vil jeg forklare de nødvendige stegene for å gjennomføre en Q-metodisk undersøkelse, presentere viktige begrep for bruk av Q-metoden, samt vise hvordan jeg har gjennomført disse stegene i denne avhandlingen. Her vil jeg også argumentere for hvorfor jeg har tatt de valgene jeg har tatt, da forskeren påvirker prosessen med sin subjektivitet, noe som gjør transparens nødvendig (Allgood & Kvalsund, 2010, s. 42). Jeg tar utgangspunkt i oppdelingen Van Exel

& de Graaf (2005) anvender i sin gjennomgang av Q-metoden. Denne oppdelingen er som følger: 1) *Definisjon av kommunikasjonsunivers*, 2) *utvikling av q-utvalg*, 3) *valg av personutvalg*, 4) *Q-sortering*, 5) *analyse og tolkning*.

3.2.1 Kommunikasjonsunivers.

Kommunikasjonsuniverset refererer til de dagligdagse ord, uttrykk og utsagn som hentes fra den aktuelle konteksten for gjennomføringen av en Q-metodisk undersøkelse.

Kommunikasjonsuniverset danner da bakgrunnen for utformingen av datamaterialet, hvor det er forskerens rolle å danne seg et representativt bilde av det aktuelle kommunikasjonsuniverset (Van Exel & de Graaf, 2005). Kommunikasjonsuniverset vil derfor bestå av subjektive meninger og oppfatninger blant de som er i den konteksten man skal studere. Som forsker blir det som nevnt viktig å få tak i disse subjektive oppfatningene, hvor Van Exel & de Graaf (2005) skriver at man kan få innblikk i dette gjennom blant annet intervju, observasjon og oppsøking av relevant litteratur. Jeg har også fått innblikk i denne konteksten gjennom mine fem år som student, hvor jeg har pratet med andre studenter og tatt fag som omhandler temaet. Dette slår positivt ut i form av at jeg har hatt en subjektiv og uformell plass innenfor det aktuelle kommunikasjonsuniverset, som kan hjelpe meg å forstå kommunikasjonen. Samtidig er det viktig å anerkjenne at mine fem år innenfor dette kommunikasjonsuniverset kan gi føringer for forskningen, hvis en ikke er bevisst dette. Jeg har derfor aktivt utfordret mine syn og oppfatninger på området.

I denne oppgaven brukte jeg mye tid på å sette meg inn i kommunikasjonsuniverset, hvor jeg hadde intervju med studenter med fokuset rettet mot karriere og valg. Videre hadde jeg en samtale med to karriererådgivere for å få innblikk i hvilke ord, uttrykk og lignende de opplevde som fremtredende. Sammen med dette så har ulik teori og empiri bidratt til å belyse ulike aspekt ved karrierevalg, som jeg fant veldig nyttig. Jeg oppsøkte også aktivt mennesker jeg vet har ulike syn på karrierevalg, og et annet syn enn hva jeg har, i håp om å få en bedre representativitet. Jeg sa meg fornøyd med kommunikasjonsuniverset da jeg opplevde å høre mye av det samme som jeg hadde hørt tidligere. Dette betyr ikke at jeg har et fullstendig representativt kommunikasjonsunivers, men jeg følte meg etterhvert komfortabel med det jeg hadde som representativt nok. Da var neste steg i prosessen å lage 36 utsagn på bakgrunn av mitt kommunikasjonsunivers.

3.2.2 Utvikling av Q-utvalg.

Q-utvalget skal være et utvalg av utsagn basert på kommunikasjonsuniverset, hvor det er viktig å sørge for en balansert representativitet. Dette betyr at utsagnene må kunne representere de ulike meningene på området, og ikke bare en side av temaet (Kvalsund & Allgood, 2010). Dette kan sikres gjennom å bruke en struktur, som veileder forskeren til å ha balanserte utsagn (Van Exel & de Graaf, 2005). Jeg valgte å bruke Fishers balanserte blokkdesign for denne oppgaven, da dette er ansett for å være et solid design (Watts & Stenner, 2012).

3.2.2.1 Fishers Balanserte blokkdesign

Fishers forskningsdesign deles opp i nivåer, effekter og celler. Effektene er de overordnede teoretiske begrepene som i denne oppgaven strukturerer kommunikasjonsuniverset gjennom teori. Disse effektene deles videre inn i nivåer, som igjen reflekteres i antall celler (Thorsen & Allgood, 2010).

Tabell 1 Fishers balanserte blokk design

Effekt	Nivå	Celler
Beslutningsstil	A: Intuitiv. B: Rasjonell. C: Avhengig.	3
Motivasjon	D: Indre. E: Ytre.	2
Fremtidsutsikter	F: Negativ. G: Positiv.	2

Som tabellen viser, har jeg valgt tre effekter, med henholdsvis tre og to nivåer. Jeg tar utgangspunkt i Harrens (1979) tre beslutningsstiler, som skiller mellom en intuitiv, en rasjonell og en avhengig preferanse. Under motivasjon har jeg delt opp i indre og ytre motivasjon, hvor hensikten er å fange opp hvilken motivasjon som ligger bak de valgene som gjøres. Her foreligger det flere teoretiske innfallsvinkler. Perspektivet med indre og ytre motivasjon er noe som ble fremtredende for meg etter å ha pratet med flere studenter, gjennom utformingen av kommunikasjonsuniverset. Fremtidsutsikter har til hensikt å undersøke hvordan studentene ser på fremtiden. Her tar jeg utgangspunkt i usikkerhet, Banduras (1977) teori om mestringsforventning, samt Banduras (1988) agentteori. Dette valget ble gjort på bakgrunn av at jeg har hørt mange studenter som strever med usikkerhet, da spesielt i forhold til jobb etter endt studium. Dette ble også fremtredende i intervju jeg

gjorde med studenter, men er også basert på min erfaring som student over en periode på 5 år. En mer utfyllende forklaring av teorien finner leseren i kapittel 2 i denne avhandlingen.

De 36 utsagnene (se vedlegg 1) jeg brukte i denne studien er som nevnt hentet fra kommunikasjonuniverset og strukturert og bearbeidet på bakgrunn av effektene og nivåene i designen. Utsagnene ble formulert på bakgrunn av kombinasjoner av de ulike nivåene. På hver kombinasjon er det tre utsagn, hvorav to utsagn er positivt ladet og et er negativt ladet. Dette er gjort for å sikre balansen som nevnt tidligere. Setningslengde og ordlyd ble også variert, med bakgrunn i teori og kommunikasjonsunivers. Balansen blir også sikret gjennom at utsagnene er representativ for de ulike meningene man kan finne i P-utvalget. Nedenfor ser du eksempel på en setning som er positivt ladet, og en som er negativt ladet fra kombinasjonen ADF – Intuitiv, indre motivasjon og negative fremtidsutsikter:

+ Det å tenke ti år frem i tid gjør meg engstelig, derfor mener jeg at det er viktig å ta hensyn til det jeg føler engasjerer og opptar meg i øyeblikket.

-Jeg ser ikke noe poeng i å prøve å lytte til hva kroppen min vil, da den ikke samsvarer med den virkelige verden.

I denne studien brukte jeg 36 utsagn, hvor utformingen av disse var noe av det jeg fant mest utfordrende i hele prosessen. Jeg skrev i første omgang rundt 100 utsagn. Ut fra disse valgte jeg de utsagnene jeg fant mest realistiske og normale, og fjernet de som var for like hverandre. Da storparten av oppgaven avhenger av disse utsagnene, følte jeg et behov for å jobbe nøye med disse. Man kan si at mine kreative evner ble satt på prøve, da det å lage 36 ulike utsagn viste seg vanskeligere enn hva jeg trodde. Etter flere gode samarbeid med ulike medstudenter, ble prosessen bedre etterhvert, hvor også prøvesorteringer hjalp meg å få en god balanse mellom positive og negative utsagn. Jeg valgte å ha 36 utsagn, da jeg følte dette var tilstrekkelig for å få en god forståelse av min problemstilling. I ettertid ser at jeg studien kunne blitt bedre med flere utsagn, noe jeg vil komme tilbake til.

3.2.3 P-utvalg

P-utvalget er de som deltar i studien, altså personutvalg. Thorsen & Allgood (2010) skriver at Q-metoden ikke har som hensikt å generalisere funn fra P-utvalg til personpopulasjon, som medfører at det ikke stilles store krav til størrelse på utvalget. Antall deltagere bør dog ikke

overskride antall utsagn. Dette støttes også av Van Exel & de Graaf (2005). Videre kan det være hensiktsmessig å ha et heterogent utvalg, som kan bidra til at man får frem flere syn. Jeg valgte derfor å involvere mannlige og kvinnelige studenter fra både Gløshaugen og Dragvoll, på bakgrunn av min antagelse av at dette kan hindre et homogent utvalg. Dette muliggjør også i større grad å få oversikt over de ulike nyansene.

Det som er veldig viktig, er at utvalget har en sammenheng med det teoretiske utgangspunktet til studien (Van Exel & de Graaf, 2005). For denne studien betyr det at mitt personutvalg ble studenter som studerer ved NTNU. Jeg valgte å ikke ha noen strengere kriterier, da jeg har en antagelse om at studenter har gjort seg opp tanker om karriere. Jeg benyttet meg av snøballmetoden for å skaffe informanter, hvor jeg brukte mitt eget nettverk for å rekruttere informanter, som videre genererte flere informanter (Thagaard, 2013). Jeg oppsøkte også ulike kurs ved Gløshaugen og Dragvoll, hvor jeg delte ut sorteringer. Jeg fikk videre utlyst min masteroppgave av NTNU Bridge på Facebook, som gjorde at jeg også fikk noen informanter. På denne måten fikk jeg til slutt 18 informanter, hvorav 7 var menn og 11 var kvinner. Det var 9 studenter fra Gløshaugen, og 9 studenter fra Dragvoll. Jeg følte derfor at jeg fikk et godt og heterogent utvalg.

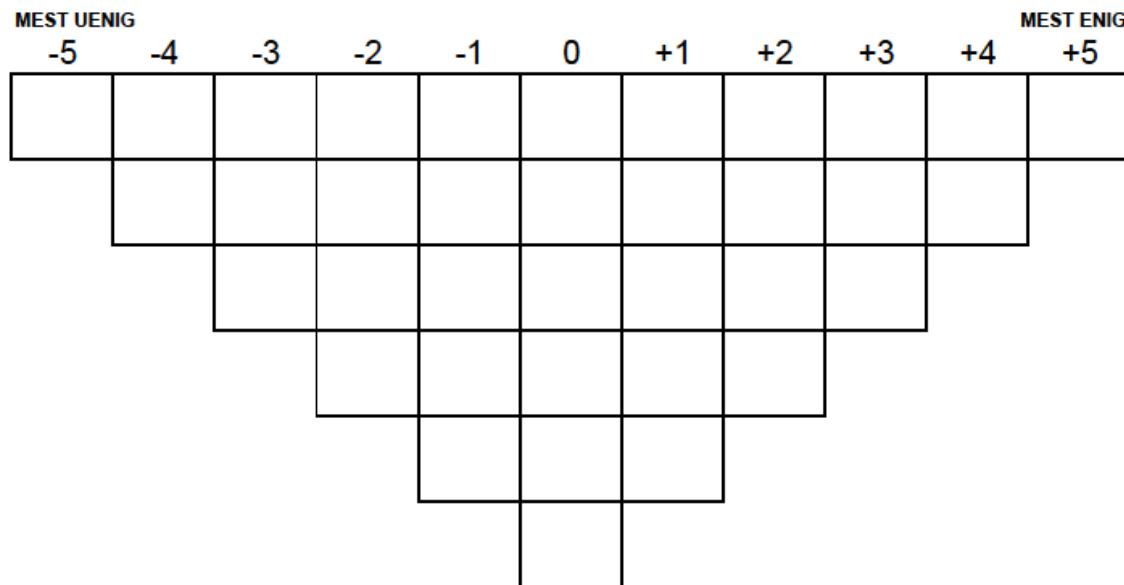
3.2.4 Q-sortering og instruksjonsbetingelse.

De 36 utsagnene jeg formulerte, ble videre gitt ut til deltagerne i studien i form av lapper, hvor hver lapp hadde fått en tilfeldig gitt nummer. Jeg ga utsagnene tilfeldig nummer for å unngå at utsagn med lik kombinasjon skulle ha tall i nærhet av hverandre. Med utsagnene fulgte en instruksjonsbetingelse og et sorteringsmønster. Instruksjonsbetingelsen (se vedlegg 3) har som hensikt å forklare sorteringsprosessen for deltageren, slik at fokuset blir satt innenfor den aktuelle konteksten (Wolf, 2010, s. 30). Her skrev jeg også kort at deltagerne skulle legge vekt på hvilke utsagn de kjente seg igjen i.

Sorteringsmønsteret deltagerne fikk utdelt er basert på prinsippet om psykologisk signifikans, hvor deltagerne blir tvunget til å plassere utsagn på et kontinuum fra -5 (mest uenig) til +5 (mest enig) (Kvalsund & Allgood, 2010, s. 56). Dette betyr altså at alle 36 utsagn skal plasseres i henhold til skjemaets utforming. Videre skriver Van Exel & de Graaf (2005) at det kan være gunstig med en kvasi-normalfordeling og tvungen distribusjon, noe som skaper rom for nyanser på midten. Dette betyr at de utsagnene som blir mest psykologisk signifikant for de som sorterer vil bli plassert på ytterkantene, mens de utsagnene som oppleves som uforståelige eller uviktige vil havne på midten (Kvalsund & Allgood, 2010, s. 57). Her skriver

Watts & Stenner (2012) at denne sorteringen utgjør en helhet, hvor det er viktig som forsker å se utsagnene i lys av hverandre, noe jeg vil komme tilbake til under fortolkningsprosessen i avsnitt 3.2.6. Sorteringsmønsteret i denne avhandlingen ble på bakgrunn av dette seende slik ut:

Figur 1 Sorteringsmønster



3.2.5 Faktoranalyse.

Her vil jeg vise hvordan selve analysen foregikk, og hvordan jeg valgte min faktorløsning. Van Exel & de Graaf (2005) skriver at selve faktoranalysen kan sies å være den mest objektive delen av prosessen, hvor korrelasjonen mellom de ulike sorteringene blir utregnet. Dette har som hensikt å vise hvilke sorteringer som er like og ulike hverandre. På bakgrunn av dette vil det da kunne fremtre ulike syn, dersom flere sorterer tilnærmet likt (Van Exel & de Graaf, 2005). Hvis to deltagere sorterer likt, vil disse havne på samme faktor. Hvor mange faktorer man ender opp med vil avhenge av flere statistiske beregninger, men også noe tolkningsarbeid fra forskeren. Jeg brukte programmet PQ-Method, som regner ut disse statistikkene for meg. Jeg plottet inn alle 18 sorteringer og lot programmet regne ut hvordan disse korrelerte med hverandre. Selv om Brown (1993) påpeker at man ikke trenger inngående kunnskap om hvordan analysen foregår, så er det noen valg som må gjøres for å sikre at vi får frem det potensialet som ligger i materialet.

Etter å ha plottet inn de ulike sorteringene, gir PQ-Method to ulike analysemetoder, Principal components eller centroid analyse. Watts & Stenner (2012) skriver at begge disse vil gi stort sett likt resultat. Jeg valgte på bakgrunn av dette Principal components, da jeg ikke så noen argument for å velge Centroid analyse.

Etter å ha gjennomført en principal components-analyse, fikk jeg 8 uroterte faktorer med informasjon om hver faktors eigenvalue og forklarende varians. En faktors eigenvalue og forklarende varians gir oss en indikasjon på hvor sterk og forklarende hver faktor er (Watts & Stenner, 2012). En forklaringsvariens på 20 % forteller oss at denne faktoren forklarer 20 % av variansen i studien. Hvor mange faktorer en skal gå for avhenger blant annet av eigenvaluen hos hver respektive faktor. En tommelfingerregel er at faktorer som har under 1.0 i eigenvalue ikke anses som signifikant, og bør derfor ikke inkluderes. Dette betyr at de med eigenvalue over 1 bør beholdes (Watts & Stenner, 2012). Som jeg vil vise, så er det ikke alltid hensiktsmessig å alltid stole på denne regelen.

Tabell 2 Uroterte faktorer

Faktor	1	2	3	4	5	6	7	8
Eig.Val.	5.7369	2.3426	1.6019	1.5093	1.3220	1.0498	0.7884	0.7183
Varians	32	13	9	8	7	6	4	4

Som tabellen ovenfor viser, så er det 6 faktorer som viser en eigenvalue på over 1. Dette gir derfor en indikasjon på at en seksfaktorløsning er en statistisk god løsning. Watts & Stenner (2012) påpeker her at disse tallene ikke tar hensyn til det subjektive innholdet i faktorene. Dette betyr at disse tallene bør ha en veiledende rolle, og ikke en avgjørende rolle. Hvor mange som lader signifikant på hver faktor er også et hensyn som er viktig å ta. Her foreligger det et krav om at minst to bør lade signifikant på hver faktor (Watts & Stenner, 2012).

For å kunne vite hvor mange som lader på hver faktor, så vil man måtte velge hvordan man ønsker å rotere faktorene, og velge den faktorløsningen man ønsker å se nærmere på. En rotasjon tar utgangspunkt i de 8 uroterte faktorene, og ser på faktorene fra flere ulike vinkler (Van Exel & de Graaf, 2005). PQ-Method gir to ulike måter å rotere faktorene på, hvor den ene gjøres manuelt (Judgemental), og den andre gjøres automatisk av programmet PQ-Method (Varimax). Jeg valgte den automatiske, da jeg ikke har inngående kunnskap som gjør en manuell rotasjon hensiktsmessig.

Etter å ha kjørt en «Principal Components» og en «Varimax Rotation» ble jeg stilt ovenfor et valg om enten å velge en trefaktorløsning, firefaktorløsning eller femfaktorløsning. Jeg prøvde først en trefaktorløsning, som ga en forklaringsvarians på 54 %. En firefaktorløsning ga en forklaringsvarians på 62 %. En femfaktorløsning ga en forklaringsvarians på 69 %. Som nevnt ovenfor så viste de uroterte faktorene at faktor seks også hadde en eigenvalue på over 1. Jeg kjørte på bakgrunn av dette en analyse og rotasjon med seksfaktorløsning. Her endte jeg opp med tre faktorer hvor kun en person ladet signifikant, noe som gjorde at jeg droppet denne løsningen. På femfaktorløsningen ladet 13 av 18 signifikant på en av faktorene, hvor da 5 falt ut. Dette gjorde valget vanskeligere for meg, spesielt ettersom en trefaktorløsning fikk inkludert 17 av 18, og en firefaktorløsning hadde 16 av 18 representert. Men etter å ha gått igjennom de ulike faktorløsningene og sett på innholdet, ble det klart for meg at jeg ville gått glipp av interessante syn/oppfatninger dersom jeg ikke hadde valgt en femfaktorløsning. Det var også lav korrelasjon mellom faktorene, som indikerer at det foreligger fem ulike syn.

Tabell 3 Faktorkorrelasjon

Faktor	1	2	3	4	5
1	1.000	0.1941	0.2471	0.3491	0.4126
2	0.1941	1.0000	0.1213	0.1060	0.3344
3	0.2471	0.1213	1.0000	0.1835	0.1292
4	0.3491	0.1060	0.1835	1.0000	0.1927
5	0.4125	0.3344	0.1292	0.1927	1.000

Tabell 4 Forklaringvarians

Faktor	1	2	3	4	5
Forklarende Varians %	19	12	11	11	16

På bakgrunn av en god forklaringsvariansprosent på totalt 69 %, lav korrelasjon mellom faktorene og et interessant subjektivt innhold valgte jeg å gå videre med en femfaktorløsning.

3.2.6 Faktorfortolkning

Disse fem faktorene er generelle subjektive syn på området for studien. Hensikten videre blir derfor å tolke faktorene, for å kunne forstå hva som utgjør disse ulike synene. Watts & Stenner (2012) påpeker at litteraturen ikke skriver mye om selve tolkningsprosessen i Q-

metode. Wolf (2010) skriver derimot at det abduktive prinsipp er viktig i Q-metode. Det abduktive prinsipp betyr at datamaterialet kan skape noe nytt, fremfor å teste et bestemt utgangspunkt. Man kan si at dette blir en motsetning til hypoteseformuleringene og deduksjon, hvor man har til hensikt å teste en hypotese. I Q-metode har man et teoretisk grunnlag, hvor resultatet er uvisst helt frem til selve tolkningsprosessen. Denne uvissheten grunner i metodens prinsipper om subjektivitet og abduksjon som nevnt tidligere. Vi vet ikke hva fenomenet er før vi har analysert dataen (Wolf, 2010). Dette stiller føringer til forskeren, hvor Watts & Stenner (2012) understreker viktigheten av å ha en holistisk tilnærming til tolkningsprosessen. Dette betyr at man ikke kan forstå et utsagn alene, ei heller forklare hele faktoren ved kun se på et par utsagn. I stedet må disse ses i lys av hverandre, med en forståelse av at helheten blir større og noe mer enn kun alle delene sett separat. Samtidig får man flere interessante tall og statistikker i en rapport fra programmet PQ-Method som er verdt å se nærmere på. Rapporten fremlegger hvilke utsagn som skiller seg fra hverandre på hver faktor, og hvilke utsagn det er enighet om. Mest interessant med bakgrunn i det holistiske prinsippet, er at hver faktor får et gjennomsnittsmønster basert på et gjennomsnitt fra de som lader signifikant på faktoren. På denne måten vil det være enkelt å få frem helheten av hver faktor. På bakgrunn av dette vil gjennomsnittsorteringene bli presentert for hver faktor under fortolkningskapitlet. Tabell 5 viser hvilke personer som ladet signifikant på hver faktor. Navnene er fiktive.

Tabell 5 Personladning

Qsort	Faktor				
	1	2	3	4	5
Kåre	0.0184	0.3942	-0.1088	-0.0847	0.7263 X
Ivar	0.2492	0.5649	-0.1745	0.2626	0.4884
Ola	0.2122	0.7481 X	-0.1938	-0.0353	0.0820
Torstein	0.5226	0.4368	0.0942	0.3809	-0.0017
Katrine	0.7665 X	0.1922	0.1005	0.1446	0.2063
Vegard	-0.0829	0.3645	-0.1739	0.5296	0.5487
Inger	0.6366 X	0.2318	0.1735	0.0370	0.3883
Torill	0.1609	-0.2624	0.5062	0.4344	0.3741
Ellen	-0.0102	0.0235	-0.7992 X	-0.1798	0.0718
Fredrikka	-0.1158	0.8031 X	0.2884	0.0343	0.1673
Kristian	0.6811 X	-0.0373	-0.2521	0.0569	0.1635
Anne	0.2171	0.0339	0.0257	0.0218	0.8085 X
Hans	0.3149	0.0660	0.2707	0.1104	0.6635 X
Guri	0.5289	-0.0904	-0.2076	0.6680 X	0.2271
Kristina	0.4661	0.1432	0.6517 X	-0.2908	0.2552
Nina	0.5314	-0.1448	0.3089	0.3429	0.4902
Helene	0.0345	0.1158	0.3557	0.7450 X	-0.0768
Caroline	0.7435 X	-0.0200	0.2462	0.0177	-0.0200

Korrelasjonskoeffisienten går fra -1 til 1, hvor -1 er fullstendig negativ korrelasjon, og 1 er helt likt faktoren. Det er til sammen 13 deltagere som definerer de ulike faktorene, hvor disse personene er markert med kryss i tabellen ovenfor. Denne informasjon vil være hjelpsom for postintervjuet, da man kan lokalisere de personene som lader sterkest på hver faktor.

3.2.7 Postintervju

Brown (1980) skriver at postintervju er en mulighet for forskeren til å forstå de ulike faktorene. Dette kan gjøres gjennom å la deltagerne forklare sine tanker rundt sorteringen i en samtale som gjennomføres etter dataanalysen. Dette kan bidra til belyse ulike sider ved sorteringen, og stimulere til nye tolkninger, og/eller støtte til de tolkningene som allerede er

gjort. I denne studien fikk jeg postintervju med fire av de fem faktorene. De som ladet signifikant på faktor 3 ønsket ikke å være med på et intervju, noe som selvfølgelig skal respekteres. Jeg fikk mye utbytte av postintervjuene, hvor jeg både fikk bekreftet, avkreftet og nyansert mine tolkninger. Dette gjør meg mer selvsikker på at mine tolkninger har et grunnlag i dataen, samtidig som jeg forsto en større del av helheten gjennom disse intervjuene. Jeg hadde postintervju med de som ladet sterkest på de ulike faktorene: Katrine for faktor 1, Fredrikka for faktor 2, Helene for faktor 4 og Anne for faktor 5.

3.3 Kvalitet på forskningen

Her vil jeg presentere ulike kvalitetsmessige betraktninger for Q-metoden, hvor jeg vil se på min studie sett i lys av disse betraktningene med et kritisk blikk. Her vil fokuset være rettet mot balansen i designet, validitet og reliabilitet.

3.3.1 Pilotundersøkelse og balanse

Før jeg sendte ut mine sorteringer til deltagerne i studien, fant jeg det nødvendig å teste det ut på noen fra det aktuelle P-utvalget, for å sikre at utsagnene opplevdes balansert og forståelig. Her det også ønskelig at utvalget kjenner seg igjen i utsagnene. Ettersom mitt P-utvalg er studenter ved NTNU, så involverte jeg flere studenter i prosessen. Jeg valgte da både de med kjennskap til Q-metoden, og de som aldri hadde brukt Q-metode før. På denne måten sikret jeg at de som ikke hadde kjennskap til metoden forsto hva det gikk ut på, og at sorteringen opplevdes balansert. De med kjennskap til Q-metoden kunne gi meg mer konkret tilbakemelding på selve utsagnene. Begge gruppene viste seg å gi konstruktive tilbakemeldinger, som gjorde at jeg justerte materialet mitt før jeg bestemte meg for å starte innsamlingen. Flere nevnte at det var for mange med negativ ordlyd, og at det var for mange utsagn som de hadde lyst til å plassere på -5. Ordlyd og små justeringer på utsagnene ble derfor gjort for å sikre balansen.

3.3.2 Validitet

Ringdal (2007) påpeker at finnes flere typer validitet innen samfunnsvitenskapelig forskning, men at alle typer validitet handler om hvorvidt studien måler det man ønsker å måle. Er det sammenheng mellom det man ønsker å måle, og det man faktisk måler? I en Q-metodisk

studie er det ingen objektive gitte kriterier for hva som kan defineres som riktig og ikke, da metoden måler subjektivitet. Dette betyr i praksis at så lenge deltagerne i studien har sortert ut i fra sin subjektive sannhet, så måler vi det vi ønsker. Samtidig presiserer Kvalsund (1998) at det viktig at deltagerne i studien er kjent med hvilken kontekst vi undersøker, som i mitt tilfelle er karrierevalg.

I denne studien var jeg til stede under sorteringen hos 14 av 18, hvor jeg forklarte minst mulig av prosessen, da jeg ville unngå å fortelle noe ulikt til hver person. Jeg var derimot tydelig på at det er karriere som er i fokus, da flere av utsagnene ikke nødvendigvis har ordene «karriere» eller «jobb» i seg. Det ble rettet noen spørsmål mot hva noen av utsagnene betydde. Da forklarte jeg hva ordene betyr, rent grammatisk, i et forsøk på å ikke legge føringer for deres forståelse av utsagnet. Dette grunner i at det er deres tolking og forståelse av utsagnet som jeg ønsker skal ligge til grunn for sorteringen.

Hos de fire jeg ikke var til stede hos, ble kontekst forklart gjennom samtykke-erklæringen, hvor også problemstillingen min var skrevet ned. I ettertid ville jeg gjort dette litt annerledes, og sørget for å presisere i større grad at karriere er hovedfokus gjennom instruksjonsbetingelsen. Jeg gjennomførte som nevnt postintervju for fire av de fem faktorene for å øke validiteten i min studie.

3.3.3 Reliabilitet

Reliabiliteten referer til hvor nøyaktige målingene er, gjennom å se på sannsynligheten for at målingene vil gi samme resultater ved en senere måling (Ringdal, 2007). I Q-metoden skriver Kvalsund (1998) at reliabilitetskoeffisienten i Q-metodisk forskning ligger gjennomsnittlig på 0,80. I praktisk betydning så innebærer dette at en deltager vil med en 80 % sannsynlighet sortere likt ved en senere anledning, dersom man tar utgangspunkt i det samme personutvalget som den opprinnelige studien. En reliabilitetskoeffisient på 0,80 anses derfor for å være tilfredsstillende (Kvalsund, 1998). Alle mine faktorer viser en akseptabel reliabilitet, som tabell 6 viser.

Tabell 6 Reliabilitet

	Faktorer				
	1	2	3	4	5
No. of Defining Variables	4	2	2	2	3
Average Rel. Coef	0.800	0.800	0.800	0.800	.800
Composite Reliability	0.941	0.889	0.889	0.889	0.923
S.E. of Factor Z-Scores	0.243	0.333	0.333	0.333	0.277

3.4 Ethiske vurderinger

All forskning som involverer enkeltpersoners mening og opplysninger om et tema vil stille etiske krav til forskeren. Jeg som forsker har i denne studien fulgt de retningslinjene fremmet av den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH, 2006).

Alle disse kravene har vært viktige å ta hensyn til i denne studien, men jeg vil her kort skissere hvilke retningslinjer som har vært spesielt viktig for nettopp min studie. Ringdal (2007) skisserer flere viktige punkter som bør følges, slik at deltagerne i studien blir beskyttet. Først og fremst er det meldeplikt på alle studier som inneholder data fra enkeltpersoner. Jeg fikk godkjenning fra NSD, som gjorde det mulig for meg å starte med innsamlingen. (Se vedlegg 4) Deretter er det sentralt å informere deltagerne, slik at de vet akkurat hva de begir seg ut på. Videre kreves det informert samtykke. Jeg fikk underskriften på alle deltagerne, som var plassert på informasjonsskrivet (Se vedlegg 2). Ringdal (2007) skriver videre at det er foreligget et krav om respekt for deltagerens privatliv og nære relasjoner, samt anonymitet. Oppbevaringen av data med muligheter for identifikasjon oppfordres det også til å unngå. Dette gjorde jeg gjennom å oppbevare min data på en trygg plass, hvor alt på min personlige datamaskin ble beskyttet med passord. I formidlingen er det viktig at personene anonymiseres, noe jeg har gjort ved å bruke fiktive navn.

4 Beskrivelse og tolkning av faktorene

4.1 Innledning

Jeg vil i dette kapitlet beskrive og tolke de fem faktorene jeg fikk frem i analysen. Jeg vil presentere gjennomsnittsmønsteret for hver faktor og vise hvilke diskriminerende utsagn som skiller hver faktor fra hverandre. Videre vil jeg presentere ulike tema som er fremtredende på hver faktor, som ble tydelig for meg under tolkningsprosessen. Noen faktorer vil ha flere tema enn andre. Disse temaene vil da handle om hvordan de ulike faktorene opplever å ta karrierevalg, i henhold til min problemstilling. Mine tolkninger vil bli underbygget av utsagnene og det som dukket opp på postintervju. Jeg fikk ikke mulighet til å ha postintervju for faktor 3, da ingen av de som ladet på faktoren var villig til å stille. Til slutt vil jeg presentere de utsagnene faktorene plasserte omtrent likt.

4.2 Faktor 1 «Gjennom andre og ved å bruke min fornuft og følelser kan jeg skape min egen vei»

Faktor 1 forklarer 19 % av variansen, hvor det er fire deltagere som lader signifikant. *Katrine* (0.7665), *Inger* (0.6366), *Kristian* (0.6811) og *Caroline* (0.7435). Jeg gjennomførte postintervju med Katrine, og i figur 2 ser du gjennomsnittssorteringen for faktor 1. De diskriminerende (distinguishing) utsagnene for denne faktoren er markert i grått. Det at utsagnene er diskriminerende betyr at de er plassert signifikant annerledes enn på de andre faktorene (Brown, 1980, Kvalsund 1998). Jeg vil på bakgrunn av det holistiske prinsippet i Q metoden se på helheten i større grad enn kun å fokusere på de utsagnene som skiller faktorene fra hverandre. Samtidig er det viktig å påpeke at de diskriminerende utsagnene også vil få fokus der jeg finner det relevant.

Figur 2 Gjennomsnittssortering for faktor 1

MEST UENIG		-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	MEST ENIG
21	28	31	12	10	1	35	5	2	30	3		
	11	8	13	14	4	9	7	17	6			
		19	20	16	23	15	24	26				
			27	18	32	22	25					
				36	33	29						
					34							

4.2.1 «Følelser og fornuft»

Det første som skiller denne faktoren fra flere av de andre faktorene er at utsagn 3 er plassert på +5:

«Når jeg overtenker mulighetene mine, så overser jeg hva magefølelsen prøver å fortelle meg»

Dette utsagnet indikerer at denne faktoren har en tendens til å overse sin egen magefølelse, gjennom at man legger mer vekt på det kognitive. Dette utsagnet alene forteller oss ikke hvorvidt det å overse sin egen magefølelse oppleves som positivt eller negativt, men vi kan få en bedre forståelse av dette gjennom å se på utsagn 21 som er plassert på -5:

«Jeg ser ikke noe poeng i å prøve å lytte til hva kroppen min vil, da den ikke samsvarer med den virkelige verden».

Dette betyr da at faktoren er uenig i dette utsagnet, noe som tilsier at faktoren ser et poeng i å prøve å lytte til sin egen kropp. Spørsmålet blir derfor om denne faktoren har en overdreven styrke i å planlegge sin egen karriere, noe som kan overkjøre magefølelsen. Vi ser gjennom utsagn 2 på +3 at planlegging står sentralt for denne faktoren:

«Jeg kan gjennom nøye planlegging sørge for å skape en karriere ut fra hva jeg ønsker å bruke livet mitt til.»

Utsagn 24 på +2 indikerer også at denne faktoren er noe opptatt av utformingen av sin karriere:

«Jeg jobber systematisk og nøye med mine valg, slik at jeg tilegner den kompetansen jeg ønsker å ha med meg i arbeidslivet.»

Min tolkning er derfor at faktoren opplever en drakamp mellom følelser og fornuft, hvor faktoren opplever en overdreven styrke i å planlegge, noe som raskt kan overkjøre de følelsene som dukker opp i forhold til det å ta valg.

Postintervjuet ga dog en noe annerledes forståelse av faktoren. Det kom frem i postintervjuet at Katrine har et bevisst forhold til «kampen» mellom fornuft og følelser, hvor følelser, i motsetning til hva jeg tolket, får noe forrang for denne personen. Det at utsagn 21 var plassert på -5, og utsagn 3 på +5 (+4 hos Katrine) betydde for denne faktoren at det å lytte til sin egen kropp og sine egne følelser er viktig. Denne bevisstheten om at det kan være lett å overtenke er derfor grunnlaget for plasseringen av utsagn 3. I praksis så innebærer dette at Katrine lytter mye til følelsene i forhold til egen karriere, hvor hun sier at hun kjenner på kroppen hva som er riktig for seg selv. Fornuften er dog fortsatt med i denne prosessen, som vi ser gjenspeiles i faktoren som nevnt ovenfor. Fornuften blir derfor representert gjennom planlegging og systematikk, etter at Katrine har følt på kroppen hva som er riktig. Hvordan skal jeg komme dit følelsen sier jeg skal? Følelser og fornuft fungerer derfor i et samspill, hvor følelsen er den umiddelbare reaksjonen på hvorvidt noe er interessant å følge opp, mens planmessigheten og det kognitive blir et middel på veien.

4.2.2 «Andre gir meg inspirasjon og pågangskraft til å skape min egen vei»

Denne faktoren gir også et tydelig bilde av at andre mennesker er viktig for ens karriere.

Gjennom 3 utsagn plassert på henholdsvis +4, +3 og +3 kommer dette frem;

«6: Jeg får mye ståpåvilje av å prate med andre mennesker når jeg er bekymret for ting jeg ikke kan kontrollere»

«17: Det å lytte til andre som har kjempet gjennom sine vanskeligheter og endt opp med suksess er viktig for meg»

«26: Jeg trenger en samtalepartner som kan starte en indre gnist hos meg»

Disse utsagnene viser at denne faktoren finner inspirasjon og pågangsmot fra andre mennesker, men ikke nødvendigvis henvender seg for direkte råd og klare svar. Dette blir også tydeliggjort gjennom å se at de utsagnene som omhandler det å få direkte råd blir plassert på 0 og ingen psykologisk signifikans.

«23: På veien mot min drømmejobb, så trenger jeg at noen viser meg veien»

«33: Av og til så kjenner andre meg bedre enn meg selv, derfor finner jeg mye støtte i å søke råd hos disse.»

Postintervjuet bekreftet denne tolkningen. Katrine var tydelig på at andre mennesker kan fungere som en drivkraft, både gjennom gode og vonde tider. Samtidig er denne faktoren opptatt å gå sin egen vei, som utsagn 19 på -3 også viser:

«Jeg mener at det å følge flokken gir en god følelse»

Det kom også frem at Katrine ble lettere inspirert av nettopp mennesker som har gått sin egen vei, noe som gir en gnist for å gjøre det samme selv. Utsagn 11 som er plassert på -4 underbygger det at denne faktoren går sin egen vei, og har hatt god erfaring med nettopp det:

«Jeg har valgt en trygg og respektert utdanning, men innerst inne vil jeg bli noe annet»

Min tolkning, som ble støttet under postintervjuet, er at denne faktoren blir inspirert og satt i gang av andre mennesker, hvor hensikten ikke er å følge den veien de har gått, men å skape sin egen.

4.3 Faktor 2 «Karrierevalg er viktige for trivsel, økonomisk trygghet og en meningsfull jobb, men er ikke meningen med livet»

Faktor 2 forklarer 12 % av variansen, hvor 2 personer lader signifikant: Ola (0.7481) og Fredrikka (8031). Det er to diskriminerende utsagn, som er markert med grått i gjennomsnittsmønsteret gjengitt i figur 3.

Figur 3 Gjennomsnittssortering for faktor 2

MEST UENIG		-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	MEST ENIG	
11	22	1	19	3	6	35	10	5	4	20				
	36	23	28	8	7	2	32	15	30					
		26	33	9	18	27	12	17						
			29	13	25	16	14							
				21	31	24								
					34									

4.3.1 «Jobb skal være meningsfullt og en plass jeg trives»

Vi ser at utsagn 20 er et av de diskriminerende utsagnene, som er plassert på +5 hos denne faktoren:

«Meningen med livet har ingenting med jobb å gjøre»

Denne faktoren er den eneste faktoren som har plassert dette utsagnet såpass høyt, noe som gjør dette interessant. Dette indikerer for meg at jobb har en mer instrumentell plass hos denne faktoren. Samtidig ser vi at utsagn 10 er plassert på +2:

«Behovet for den økonomiske tryggheten dreper gleden av å leve i nuet»

Dette kan derfor understreke hvordan jobb er en nødvendighet for å kunne oppleve meningen med livet utenfor jobb, hvor jobben da generer den økonomiske tryggheten. Denne tolkningen kan også støttes av at både utsagn 2 og 24 er plassert på lav psykologisk signifikans, på +1:

«Jeg kan gjennom nøye planlegging sørge for å skape en karriere ut fra hva jeg selv ønsker å bruke livet mitt på»

«Jeg jobber systematisk og nøye med mine valg, slik at jeg tilegner meg den kompetansen jeg ønsker å ha med meg i arbeidslivet»

Jeg mener at disse utsagnene bidrar til å male et bilde av en faktor som ikke er spesielt opptatt av at karrieren skal være en arena for livets mening, men en arena for å legge grunnlaget for å kunne gjøre dette hovedsakelig utenfor jobb. Ord som respektert, suksess og lønnsomhet er i større grad representert på + siden. Dette kan handle om at dette er kriterier som i større grad genererer den økonomiske tryggheten enn å skulle følge sine egne følelser og drømmer. Dette vises også gjennom utsagn 32 på +2 og utsagn 15 på +3:

«Jeg mener at det å stole på mine egne følelser vil lede meg fra en lønnsom karriere»

«Når jeg tenker fremover, er det å velge kompetanse som arbeidslivet trenger smart. Dette kan gi meg en viktig plass i samfunnet»

Utsagn 15 kan representere hvordan det å velge en relevant kompetanse for arbeidslivet gjør det enklere å få en trygg jobb, som igjen gir den økonomiske tryggheten. Vi ser også at faktoren er enig i utsagn 4 (+4):

«Man kan ikke bare la seg føre med vinden dersom man skal få en respektert karriere»

Dette kan bety at faktoren er aktiv i utformingen av sin egen karriere, men at de kriteriene som ligger til grunn for hvorfor man jobber ikke handler om mening og sine indre drømmer, men i større grad om det kan skape et trygt grunnlag. Under postintervjuet kom det frem at Fredrikka er uenig i denne tolkningen. For Fredrikka så er det viktigere å trives med jobben, og det å velge hva man selv vil. Når jeg da gikk tilbake til sorteringen så jeg hvordan dette reflekteres i faktoren:

Her er det viktig å trekke frem utsagn 30 som er plassert på +4:

«Det at min karriere ikke er skrevet i stein, gjør at jeg alltid kan forme min egen karriere gjennom å lytte til kroppen min, og mine interesser»

Dette kan virke som en motsetning til min tolkning om at jobb er instrumentelt, men kan også ses på som en nyansering. Enhver jobb duger ikke, det må være noe som er innenfor interessen og det man føler er riktig. Dette blir også fremtredende når man ser utsagn 11 på -5:

«Jeg har valgt en trygg og respektert utdanning, men innerst inne vil jeg bli noe annet»

Dette viser for meg at selv om jobb ikke har noe med meningen med livet å gjøre, så er det viktig at man driver med noe man trives med og som oppleves meningsfullt. Dette utsagnet vil også fungere som en nyansering, hvor jobben ikke blir kun en arena for å tjene penger, men heller ikke en arena for selve livets mening. Jobb skal være en arena hvor en trives og opplever en meningsfull tilværelse, samtidig som jobb har en instrumentell rolle.

Under postintervjuet kom det tydelig frem at min tolkning også trenger en viss nyansering. Fredrikka var tydelig på at bakgrunnen for at utsagn 20 er plassert på +5 (+4 hos Fredrikka) er at jobben i seg selv ikke er det som gir mening. Men dette betyr ikke at faktoren vil ha med seg det som er meningsfullt inn i jobben. På denne måten så ser vi at den nyanseringen jeg nevnte med trivsel er av større viktighet enn det økonomiske. Det viktigste er at man trives på jobb, og er interessert i det man driver med, men dette er ikke det samme som meningen med livet. Her valgte jeg derfor å forandre min tolkning på bakgrunn av det som kom frem i postintervjuet. Jeg innså også at mitt tolkningsarbeid hadde blitt styrt av min grunnleggende antagelse om at jobb hovedsakelig er instrumentelt, som derfor skjulte andre potensielle tolkninger i materialet. Samtidig kommer det frem at faktoren også ser på jobb som en nødvendighet, da mye av meningen med livet skjer utenfor jobbsammenheng, hvor blant annet det å leve i nuet gir mye mening for denne informanten. Da blir jobb et middel på veien.

4.3.2 «Selvstendig i jakten på karriere»

Faktoren utviser også lite behov for andre mennesker når det gjelder utformingen av sin egen karriere. Utsagn 22 på -4, og utsagn 23 og 26 på -3 viser dette:

«Jeg synes det er frustrerende å ikke vite om jeg har valgt rett. Derfor trenger jeg å spørre andre om hva jeg bør gjøre»

«På veien mot min drømmejobb, så trenger jeg at noen viser meg veien»

«Jeg trenger en samtalepartner som kan skape en indre gnist hos meg»

Denne sorteringen viser at faktoren er selvstendig i prosessen rundt karrierevalg, mens utsagn 5 på +3 viser at selve valget heller ikke avgjøres av hva andre ønsker:

«Det er ikke viktig for meg at mine valg samsvarer med det mine venner og min familie ønsker»

Samtidig som disse utsagnene viser en selvstendighet, så ser jeg også en tro på seg selv og sin evne til å skape en god karriere. Utsagn 36 på -4 viser denne tosidigheten:

«Jeg prøver å følge eksemplene til anerkjente mennesker, men innser stadig at jeg ikke har det som trengs»

Fredrikka kjente seg igjen i denne tolkningen, og presiserte at det som er viktig for henne er å finne sin egen karriere på sin egen måte. Dette kan også ses i lys av tema 1, hvor det er tydelig at karriere og jobb skal handle om å trives. Fredrikka har valgt etter hva hun selv ønsker å drive med, noe også tydeliggjør spenningsfeltet mellom min tolkning om å velge en trygg jobb og Fredrikka sitt syn.

Kort oppsummert så kan man si at denne faktoren utviser en tro på seg selv i prosessen mot å finne en jobb som gir et grunnlag for å finne livets mening hovedsakelig utenfor jobb, hvor jobb likevel har til hensikt å være en plass som oppleves meningsfullt, da det skilles mellom livets mening, og mening i jobbsammenheng. Samtidig har jobb en instrumentell rolle, hvor dog trivsel og mening oppleves som viktigst.

4.4 Faktor 3 «Jeg liker å leve i nuet, og å ha støttespillere rundt meg»

Faktor 3 forklarer 11 % av variansen, hvor Ellen (-0.7992) og Kristina (0.6517) lader signifikant. De diskriminerende utsagnene er markert i grått i gjennomsnittsmønsteret i figur 4.

Figur 4 Gjennomsnittssortering for faktor 3

MEST UENIG											MEST ENIG
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	
11	17	1	4	8	13	32	2	22	5	33	
	25	31	19	9	18	6	24	27	10		
		36	20	12	28	15	7	3			
			34	14	30	21	29				
				26	35	23					
					16						

4.4.1 «Andre kan vise meg veien»

Det første temaet for denne faktoren handler for meg om å stole på andre mennesker, og av til stole mer på andre enn seg selv. Utsagn 33 på +5 indikerer hvordan andre mennesker kan hjelpe på veien mot å ta karrierevalg:

«Av og til så kjenner andre meg bedre enn meg selv, derfor finner jeg mye støtte i å søke råd hos disse.»

Dette utsagnet alene viser at faktoren har stor tiltro til at andre mennesker kan gi direkte råd om karriere. Dette ser vi også gjennom utsagn 22 plassert på +3:

«Jeg synes det er frustrerende å ikke vite om jeg har valgt rett. Derfor trenger jeg å spørre andre om hva jeg bør gjøre»

I motsetning til faktor 1, så er denne faktoren mer opptatt av å få direkte råd i forhold til sin karriere, og ikke det å bli inspirert og engasjert av andre. Denne tolkningen blir støttet av utsagn 17 på -4 som er diskriminerende for faktoren:

«Det å lytte til andre som har kjempet gjennom sine vanskeligheter å endt opp med suksess er viktig for meg»

Samtidig som faktoren tyr til andre for veiledning og råd, så er ikke dette på bakgrunn av å blidgjøre noen andres forventninger og ønsker, da utsagn 5 er plassert på +4:

«Det er ikke viktig for meg at mine valg samsvarer med det mine venner og familie ønsker»

Dette styrker min tolkning om at faktoren trenger og ønsker hjelp for å finne veien mot sin egen karriere, noe som plasseringen av utsagn 11 på -5 også forteller meg:

«Jeg har valgt en trygg og respektert utdanning, men innerst inne vil jeg bli noe annet»

Dette viser at faktoren ikke har valgt noe som anses for respektert eller spesielt trygt på bekostning av hva man vil innerst inne. Videre kan dette bety at faktoren finner mye verdi i råd fra andre, men ikke på bekostning av hva man selv ønsker. På denne måten blir andre mennesker et verktøy for å bli bevisst seg selv og hva man ønsker.

4.4.2 «Å leve i nuet gir meg en glede»

For meg så kan det virke som denne faktoren foretrekker å leve i nuet, i større grad enn å planlegge sin egen karriere langt frem i tid. Utsagn 27 på +3 kan indikere nettopp dette:

«Jeg bruker å la det skure, så får det som skjer skje. En bra jobb får jeg uansett»

Dette utsagnet kan bety mye, men jeg tolker dette som en måte å leve i nuet på, ettersom faktoren ikke tillegger planlegging like stor betydning, samtidig som utsagn 10 er plassert på +4:

«Behovet for den økonomiske tryggheten dreper gleden av å leve i nuet»

Dette forteller meg at faktoren finner en glede i det å leve i nuet, men at kravene om økonomisk trygghet dreper denne gleden. Vi ser også at faktoren til en viss grad viser en planmessighet og systematikk i forhold til sin egen karriere, gjennom utsagn 2 og 24 på +2:

«Jeg kan gjennom nøye planlegging sørge for å skape en karriere ut fra hva jeg selv ønsker å bruke livet mitt på»

«Jeg jobber systematisk og nøye med mine valg, slik at jeg tilegner meg den kompetansen jeg ønsker å ha med meg i arbeidslivet»

Dette kan bety at faktoren ser på litt planlegging og systematikk som nødvendig for den økonomiske tryggheten. På bakgrunn av at faktoren også har plassert utsagn 11 på -5 som nevnt ovenfor forteller at faktoren har valgt det som kjennes riktig ut for personen, og ikke hva som anses for trygt og respektert. Videre ser vi at flere av de utsagnene plassert på minussiden har ordene suksess, anerkjennelse og status som sentralt, noe som også kan bidra til en tolkning om at faktoren er opptatt av hva som er riktig for seg selv fremfor hva som gir høy status og anerkjennelse. Vi ser også at utsagn 25 som har en slik komponent i seg er plassert på -4:

«Grunnen til at jeg valgte universitetet, er fordi det kjentes riktig ut der og da, samtidig som høyere utdanning gir meg en høyere status»

Dette indikerer for meg en faktor som tar karrierevalg på bakgrunn av det man virkelig ønsker for seg selv. Samtidig reflekterer noen av disse utsagnene en viss usikkerhet i forhold til det

økonomiske gjennom utsagn 10 på +4 som nevnt tidligere. Utsagn 29 på +2 bidrar noe til å styrke denne tolkingen:

«Jeg kan i samspill med andre finne ut hvordan jeg få en solid stilling i fremtiden, men jeg er ikke i stand til å gjennomføre det som må til»

Dette kan tolkes som at den karriereveien denne faktoren har valgt krever mye innsats for å få en solid jobb, muligens på bakgrunn av at de valgene som er gjort er tatt på bakgrunn av en indre drivkraft i motsetning til hva som oppleves som trygt. Denne tolkingen er dog vanskelig å få bekreftet, da jeg ikke fikk mulighet til å ha postintervju for denne faktoren.

4.5 Faktor 4 «Jeg har ikke funnet min plass enda, men det ordner seg»

Faktor 4 forklarer i likhet med faktor 3, 11 % av variansen. Guri (0.6680) og Helene (0.7450) lader signifikant på faktoren. Nedenfor er gjennomsnittsmønsteret gjengitt i figur 5, med de diskriminerende utsagnene markert med grått.

Figur 5 Gjennomsnittssortering for faktor 4

MEST UENIG		-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	MEST ENIG
		19	21	13	4	2	8	7	15	26	11	27
			31	32	9	3	14	10	17	30	6	
				34	12	5	18	16	22	33		
					36	29	24	20	1			
						23	25	35				
							28					

4.5.1 «Usikker på om jeg har valgt riktig»

Som tabellen ovenfor viser, så er utsagn 19 og 11 diskriminerende. For det første temaet i denne faktoren, vil disse utsagnene være spesielt fremtredende. Utsagn 11 på +4:

«Jeg har valgt en trygg og respektert utdanning, men innerst inne vil jeg bli noe annet»

Og utsagn 19 på -4:

«Jeg mener at det å følge flokken gir en god følelse»

For meg så gir dette er indikasjon på at faktoren til en viss grad har fulgt flokken gjennom å ha valgt en trygg og respektert utdanning, på bekostning av det man egentlig vil bli. På denne måten så vil det ikke føles bra og ha fulgt flokken. Det å ta sine egne følelser på alvor er noe som også viser seg som viktig for denne faktoren gjennom plasseringen av utsagn 21 på -4:

«Jeg ser ikke noe poeng i prøve å lytte til kroppen min, da den ikke samsvarer med den virkelige verden»

Dette kan derfor bety at faktoren synes det er viktig å ta hensyn til sine egne følelser. Følelser vil være et eget tema senere i denne presentasjonen for denne faktoren. Det kan videre bety at faktoren i dette øyeblikket føler at man ikke har valgt det som er riktig. Det at faktoren er i tvil hvorvidt man har valgt riktig blir også noe bekreftet av utsagn 1 på +2:

«Selv om jeg så langt har oppnådd det jeg har jobbet for, er jeg bekymret for om jeg har valgt riktig»

En plassering på +2 betyr ikke nødvendigvis at dette er noe faktoren relaterer seg sterkt til, men en slik plassering betyr at faktoren i det minste kjenner seg noe igjen i utsagnet. Utsagnet får også mer betydning når man ser at utsagn 11 er plassert så høyt som +4.

Denne tolkningen gir også en spesiell betydning til utsagn 27 som er plassert på +5:

«Jeg bruker å la det skure, så får det som skjer skje. En bra jobb får jeg uansett»

På bakgrunn av at faktoren har valgt en utdanning som er trygg og respektabel, så er det grunn til å tro at det å skulle få seg en jobb ikke nødvendigvis er vanskelig. Det er mulig at faktoren på bakgrunn av dette, og at man innerst inne vil bli noe annet, har en tilnærming til karrieren hvor man bare lar det skure. Samtidig er faktoren uenig i utsagn 4, som blir plassert på -2:

«Man kan ikke bare la seg føre av vinden dersom man skal få en respektert karriere»

Tolkningen om en mer passiv tilnærming til sin egen karriere får også tyngde av at utsagn som reflekterer en aktiv tilnærming til utforming av sin egen karriere blir plassert på lave verdier. Utsagn 24 på 0 er et eksempel på dette:

«Jeg jobber systematisk og nøye med mine valg, slik at jeg tilegner den kompetansen jeg ønsker å ha med meg i arbeidslivet»

Postintervjuet bekreftet denne tolkningen, hvor Helene sa at det er vanskelig å finne motivasjon for å planlegge å legge til rette for en karriere man egentlig ikke brenner for. Det kommer også frem at dette valget av studium ble tatt på bakgrunn av hva alle andre mener er riktig. Dette kan derfor ses i lys av utsagn 19 som er plassert på -5. Det å følge flokken oppleves feil for denne informant, og det gir ingen god følelse.

Informanten var også enig i at ordet «passiv» i forhold til utformingen av egen karriere var passende. «*Det å planlegge legger begrensinger*», begrunner informantens preferanse for å «ta det som det kommer», da man med en slik mentalitet er mer åpen for det som dukker opp. Dette handler også om å kunne sette pris på nuet. I ettertid av sorteringen har denne informanten valgt å avslutte de studiene hun går på, da dette studiet ikke oppleves som riktig. Viktigheten av følelser i forhold til karrierevalg vil jeg presentere i tema 3 for denne faktoren.

4.5.2 «Jeg kan bruke meg selv, og andre på veien mot å finne min plass»

Denne faktoren i likhet med andre, ser på andre mennesker som viktige for sin egen karriere. Utsagn 6 på +4, 26 og 33 på +3 viser dette:

«Jeg får mye ståpåvilje av å prate med andre mennesker når jeg er bekymret for ting jeg ikke kan kontrollere»

«Jeg trenger en samtalepartner som kan starte en indre gnist hos meg»

«Av og til så kjenner andre meg bedre enn meg selv, derfor finner jeg mye støtte i å søke råd hos disse»

Denne faktoren skiller seg dog fra de andre med at de henter både inspirasjon og direkte råd fra andre mennesker. Da det første temaet for denne faktoren handlet om usikkerhet i forhold til valg, så tenker jeg at andre mennesker fungerer som en kilde for støtte og trygghet. Samtidig ser vi at faktoren også stoler på seg selv og sine egne følelser gjennom utsagn 32 plassert på -3:

«Jeg mener at det å stole på mine følelser villeder meg fra en lønnsom karriere»

Utsagn 30 på +3 viser også at faktoren har en tro på at man kan kontinuerlig justere sin egen karriere på bakgrunn av sine interesser og hva en føler er riktig:

«Det at min karriere ikke er skrevet i stein, gjør at jeg alltid kan forme min egen karriere gjennom å lytte til kroppen min, og mine interesser»

Dette bidrar til å vise at faktoren har en tro på å finne sin riktige plass både ved å bruke seg selv og andre, selv om faktoren så langt ikke har valgt det som oppleves riktig.

Postintervjuet kjente seg ikke igjen i tolkningen om viktigheten av andre mennesker, noe som var forståelig da informantens sortering ikke hadde disse utsagnene plassert like høyt som gjennomsnittssorteringen. Jeg velger likevel å ha med denne tolkningen, da jeg mener at

gjennomsnittsmønsteret gir grunnlag for min tolkning. Postintervjuet bekreftet dog den andre tolkningen om forventningen om at man en dag vil finne sin riktige karriere.

4.5.3 «Følelser viser veien»

Etter postintervjuet så fikk jeg forståelse av at det foreligger nok et tema for denne faktoren. Etter å ha pratet med Helene gikk det opp for meg at følelser er en sentral del av det å ta karrierevalg hos denne personen. Jeg gikk derfor tilbake til gjennomsnittssorteringen og ser også dette mønsteret for faktoren. Først og fremst gjennom utsagn 21 som er plassert på -4:

«Jeg ser ikke noe poeng i prøve å lytte til kroppen min, da den ikke samsvarer med den virkelige verden»

Dette forteller at faktoren er opptatt å lytte til kroppen når det gjelder karrieren. Det å lytte til kroppen trenger ikke nødvendigvis å bety at det er følelser som er mest utslagsgivende, men postintervjuet ga en indikering på at dette utsagnet handler om å kjenne på følelser. Videre ser vi at utsagn 32 er plassert på -3:

«Jeg mener at det å stole på mine følelser villeder meg fra en lønnsom karriere»

Det at dette utsagnet er plassert på -3 forteller at man kan stole på sine egne følelser. Dette ble også satt i sammenheng med utsagn 27 plassert på +5, og utsagn 30 plassert på +4 som nevnt ovenfor. Det å la det skure gir en anledning for å finne ut hva man vil gjennom å åpne seg for nye opplevelser, og ta de følelsene som oppstår på alvor. Dette reflekteres også i passiviteten nevnt under det første temaet, hvor man ikke aktivt planlegger sin egen karriere, men følger følelsene på veien mot å finne sin plass i verden. Her er faktoren dog aktiv i en viss grad, da en lytter til de følelsene som oppstår.

4.6 Faktor 5 «Karriere er mitt prosjekt mot å skape mening»

Faktor 5 forklarer 16 % av variansen, hvor det er tre personer som lader signifikant: Kåre (0.7263), Anne (0.8085) og Hans (0.6635). Jeg vil gå frem og tolke denne faktoren på samme måte som tidligere, hvor de diskriminerende utsagnene er markert med grått i gjennomsnittsmønsteret gjengitt i figur 6.

Figur 6 Gjennomsnittssortering for faktor 5

MEST UENIG												MEST ENIG
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5		
20	18	36	8	3	1	6	7	2	5	24		
	29	28	9	10	4	11	15	16	30			
		22	13	17	14	19	25	12				
			32	33	21	26	35					
				34	23	27						
					31							

4.6.1 «Gjennom jobb kan jeg finne mening»

Det første temaet som skiller denne faktoren fra de andre, tar utgangspunkt i utsagn 20 på -5, som er et diskriminerende utsagn for faktoren:

«Meningen med livet har ingenting med jobb å gjøre»

Denne plasseringen forteller oss at faktoren er tydelig uenig i dette utsagnet, noe som indikerer at jobb er en del av livets mening. Utsagn 24 (diskriminerende) plassert på +5 viser også hvordan faktoren tar karrieren på alvor, slik at man tilegner seg den kompetansen man ønsker:

«Jeg jobber systematisk og nøye med mine valg, slik at jeg tilegner meg den kompetansen jeg ønsker å ha med meg i arbeidslivet»

På bakgrunn av de to utsagnene presentert, så ser det ut til at denne faktoren har et bevisst og aktivt forhold til utformingen av sin egen karriere, hvor det er viktig at jobben oppleves meningsfull og tro mot livets mening. Utsagn 2 plassert på +3 bidrar til å male dette bildet:

«Jeg kan gjennom nøye planlegging sørge for å skape en karriere ut fra hva jeg selv ønsker å bruke livet mitt til»

Samtidig som faktoren er opptatt å planlegge sin egen karriere, så ser det også ut til at faktoren vektlegger det å leve i nuet, og ta raske og effektive valg. Dette blir belyst gjennom utsagn 16 og 12 på +3:

«Det å tenke 10 år frem i tid gjør meg engstelig, derfor mener jeg det er viktig å ta hensyn til det jeg føler engasjerer og opptar meg i øyeblikket.»

«Jeg vet raskt hvilke valg som er riktige for meg, noe som gjør at jeg tar valg hurtig og effektivt»

Dette betyr for meg at faktoren har en forståelse av hva som gir mening i livet, og at denne meningen skal overføres/videreutvikles i jobbsammenheng. På denne måten følger faktoren det som gir en mening i livet, hvor systematikken og planleggingen handler om å komme dit man vil. Dette kan også sammenlignes med faktor 1 sitt samspill mellom følelser og fornuft. Postintervjuet bekrefter denne tolkningen. I nuet kjenner informanten raskt hva som gir mening, og hva som ikke gir mening. På bakgrunn av dette blir videreføringen mer systematisk og planmessig, gjennom å sette seg meningsfulle delmål på vei mot et større mål. Her kommer det også frem at det å starte nederst, og planlegge veien mot noe bedre og mer meningsfullt er fremtredende. Dette betyr at faktoren har en aktiv tilnærming til sin karriere, hvor man blir veiledet av et indre driv for å videreføre og finne mening. Under postintervjuet kom dette tydelig frem, hvor Anne trakk frem utsagn 27 som er plassert på 1:

«Jeg bruker å la det skure, så får det som skjer skje. En bra jobb får jeg uansett»

«Dette utsagnet innebærer for meg verken planlegging eller det å lytte til seg selv, hvor en la det skure mentalitet gjør meg passiv fremfor aktiv».

4.6.2 «Min karriere er et personlig og individuelt prosjekt»

Denne faktoren slår meg også som en selvstendig faktor, hvor karrieren er et individuelt prosjekt med fokus på selv-aktualisering. Dette temaet er derfor tett knyttet opp til temaet ovenfor, hvor jobb ser ut til å fylle en viktig plass i livet hos denne faktoren. I forlengelsen av dette, så viser sorteringen for denne faktoren en selvstendighet og en tro på egne evner på veien mot en meningsfull karriere.

Først og fremst så ser vi at faktoren ikke er opptatt av å tilfredsstillere andres forventninger, gjennom plasseringen av utsagn 5 på +4:

«Det er ikke viktig for meg at mine valg samsvarer med det mine venner og min familie ønsker»

Samtidig ser vi at utsagn som representerer det å ta i bruk andre mennesker som ressurser ikke er høyt prioritert, da det er ingen av disse utsagnene som er plassert på høyeste verdiene.

Utsagn 22 på -3 forsterker synet av en selvstendig faktor:

«Jeg synes det er frustrerende å ikke vite om jeg har valgt rett. Derfor trenger jeg å spørre andre om hva jeg bør gjøre.»

I tillegg til å være selvstendig, så utviser faktoren også en selvtillit og en tro på å mestre sin egen karriere gjennom at utsagn 30 er plassert på +4 og utsagn 29 på -4:

«Det at min karriere ikke er skrevet i stein, gjør at jeg alltid kan forme min egen karriere gjennom å lytte til kroppen min, og mine interesser»

«Jeg kan i samspill med andre finne ut hvordan jeg kan sørge for å få en solid stilling i fremtiden, men jeg er ikke stand til å gjennomføre det som må til»

Da utsagn 29 er et todelt utsagn, og at det er plassert på -4, så tolker jeg det som at faktoren er uenig i begge aspektene ved utsagnet. Dette blir da også en forsterkning på at faktoren ikke trenger andre, samtidig som faktoren føler seg i stand til å gjennomføre det som må til på egen hånd. I tillegg til dette utsagnet, så er utsagn 18 også plassert på -4:

«Jeg hater å ta stilling til valg som kan bidra til å avgjøre min fremtidige velstand»

Dette kan fortelle at faktoren ikke ser på det å ta valg som vanskelig, noe som også gjenspeiles i resten av sorteringen som nevnt ovenfor.

Anne kjenner seg også igjen i denne tolkningen, hvor karriere er et individuelt prosjekt mot selv-aktualisering. Anne beskrev dette prosjektet som et langvarig prosjekt, hvor det å jobbe seg oppover står sentralt. Her står også derfor både selvstendigheten og sin tro på seg selv og sin egen karriere sterkt. Ordet selvaktualisering ble brukt for å beskrive denne prosessen.

4.7 Konsensutsagn

På bakgrunn av at det ikke er mange konsensutsagn, og at noen av disse strengt tatt ikke kan ses på som konsensusutsagn grunnet for stort spenn i skåreverdier, så vil jeg ikke bruke noe plass på å belyse dette. Den lave korrelasjonen mellom faktorene i denne studien reflekteres derfor i antall konsensutsagn. Dersom faktorene hadde vært mer lik hverandre, så hadde antall konsensutsagn vært høyere, og kunne fortalt mer. Konsensutsagnene ligger vedlagt i vedlegg 5.

5 Drøfting

5.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg drøfte de resultatene presentert tidligere. Dette betyr at jeg vil med utgangspunkt i de fem faktorene presentere ulike tema, og drøfte dette opp i mot min problemstilling:

Hvordan opplever studenter ved NTNU å ta karrierevalg?

Jeg vil også med utgangspunkt i min underproblemstilling diskutere hvilke mulige implikasjoner dette kan ha for karriererådgivere.

Hvilke eventuelle implikasjoner kan resultatene ha for karriererådgivere?

Jeg vil diskutere ulike tema som det er sprikende oppfatning om hos de ulike faktorene. Disse temaene består av spenningsfeltet mellom selvstendighet og avhengighet av andre, følelser versus fornuft og grad av mening i karrieresammenheng. Jeg har valgt å gjøre det på denne måten, da mine fem faktorer viser hvordan ulike mennesker har ulike behov og preferanser i forhold til å ta karrierevalg. En slik drøfting kan være med å belyse dette området med ny teori og empiri. Allgood & Kvalsund (2000) fant i sin studie fire ulike faktorer omkring beslutningstaking og karriere, som reflekterer nettopp hvordan ulike mennesker har ulike behov, som videre fører til viktigheten av å ha en holistisk forståelse av karriere og beslutningstaking. Jeg vil med utgangspunktet i deres forskning fokusere på forståelse og helhetstenkning. Jeg vil gjøre dette gjennom å se på hvilke fordeler og implikasjoner hver side av spenningsfeltene har, før jeg vil se disse i lys av hverandre, med et fokus på komplementaritet og implikasjoner. Til sist vil jeg drøfte hvilken betydning mening kan ha for karriere, og hvilke implikasjoner dette kan gi.

5.2 Selvstendighet versus avhengighet

Som presentert under faktorpresentasjon og tolkning, ble grad av selvstendighet og avhengighet til andre et gjennomgående tema. For faktor 1, 3 og 4 er avhengighet til andre mer fremtredende enn hos faktor 2 og 5, hvor selvstendigheten står sterkest. Avhengigheten fremstår også ulikt, hvor faktor 1 ser på andre mennesker som en inspirasjonskilde, mens faktor 3 ønsker direkte råd og hjelp når det gjelder sin egen karriere. Faktor 4 har med begge

disse aspektene. Dette betyr videre at jeg vil bruke avhengighet som en overordnet betegnelse på det å støtte seg til andre mennesker. Selvstendigheten er preget av en tro på sine egne evner til å ta gode karrierevalg.

Allgood og Kvalsund (2000) gjennomførte sin q-metodologiske studie om beslutningstaking og karriere blant personer som har deltatt i karriereveiledning. Selv om deres studie ikke nødvendigvis er en sammenlignbar studie, så ser vi de samme tendensene med spenningsfelt mellom avhengighet og selvstendighet. Faktor 1 i deres studie viser hvordan de som holder det selvstendige faktorsynet setter sin lit til sine indre følelser og tankeprosesser når det gjelder valg. Utsagn omhandlende eksterne hjelpemidler som tema fikk faktorskårverdier med lav psykologisk signifikans, som også var fremtredende for faktor 2 og 5 i min studie. Schein (1996) skrev allerede på 90-tallet hvordan selvstendighet blir viktig for fremtiden. Arbeidslivet forandrer seg, og dette fører med seg visse implikasjoner for arbeidstakeren. I motsetning til å oppleve en lojalitet og avhengighet av arbeidsgiver, så skifter denne lojaliteten over til seg selv og egen utvikling. Schein (1996) påpeker derfor viktigheten av selvstendighet, da en slik forandring i lojalitet, eller karriereforankring, stiller høyere krav til arbeidstakeren. Dette betyr at man som arbeidstaker har sin karriere forankret i seg selv og sin egen utvikling, som vil kreve en aktiv innsats når det gjelder å utvikle seg selv og sin karriere. Begrepet intensjonalitet presentert tidligere kan knyttes opp mot selvstendighet. Dette begrepet sikter til å ha en intensjon med sine valg, gjennom en grunnleggende forståelse om at man selv kan ta kontroll over sitt eget liv, og at de valgene som tas har konsekvenser (Bandura, 2001). Betyr dette fokuset på selvstendighet at det å skulle være avhengig av andre, vil være en svakhet? Vel, Schein (1996) skisserer avhengigheten gjennom problematikken med å være avhengig av arbeidsgiver, hvor det ikke nevnes noe eksplisitt om avhengighet av andre mennesker. Samtidig utelukker ikke begrepet intensjonalitet at andre mennesker kan bidra i denne prosessen. I forlengelsen av dette kan det bety at det også er verdt å ta hensyn til avhengigheten.

Hvis vi går tilbake til studien gjennomført av Allgood & Kvalsund (2000), ser vi at faktor 2 opplever en avhengighet av andre, hvor det foreligger et behov for støtte og oppmuntring på veien mot en høyere selvbevissthet. Dette mener jeg kan ses i lys av faktor 1 i min studie, hvor det er tydelig at andre mennesker bidrar til å finne ut hva man selv vil, gjennom å bli inspirert av andre mennesker. Dette var også representert i faktor 4 i min studie, men ikke i

like stor grad. Her ser man hvordan det å bli inspirert av andre sammenfaller med Banduras (1977) syn på mestringsforventning, hvor vikarierende erfaring kan genere en indre tro på å lykkes. Dette kan også handle om verbal overtalelse, hvor en i dialog med andre kan få en økt tro på seg selv (Bandura, 1977). Når det gjelder faktor 3 er direkte råd mer fremtredende. Her kan en diskutere hvorvidt behovet for å få mer direkte tilbakemelding og råd i forhold til sin karriere kan knyttes opp mot et behov for karriererådgiving. Her vil jeg påpeke at jeg ikke minimerer karriererådgiving til kun å handle om direkte råd og tilbakemelding, men at dette ofte er en del av karriererådgiving (Kvalsund, 2006). Effekten av karriererådgiving har lenge vært debattert, hvor det meste indikerer at karriererådgiving har en positiv effekt (Whiston, Sexton & Lasoff, 1998). På bakgrunn av denne debatten, gjennomførte Whiston et al. (1998) en metaanalyse basert på 47 studier, med totalt 4660 respondenter. Hensikten med denne studien var å reprodusere tidligere funn som fant karriererådgiving som effektivt. Resultatene fra metaanalysen støtter tidligere funn på området, hvor individuell karriererådgiving gir best utbytte. Dette viser derfor at en avhengighet til andre kan være positivt gjennom ulike former for karriereintervensjoner og karriererådgiving. Samtidig viser Bandura (1977) hvordan signifikante andre kan stimulere til økt tro på selv gjennom inspirasjon og verbal overtalelse, noe som også er fremtredende i mine funn.

Jeg har nå prøvd å vise at både selvstendighet og avhengighet kan være positive ressurser. Det kan derfor være gunstig å se på disse tilnærmingene som gjensidig utfyllende, og ikke motsetninger. Kvalsund (1998) presenterer i sin doktoravhandling et teoretisk rammeverk som har til hensikt å vise hvordan man i en relasjon kan være både avhengig og uavhengig (selvstendig), uten at dette nødvendigvis blir motsetninger. Kvalsund (1998) skisserer både en negativ og positiv avhengighet og uavhengighet. Hvorvidt relasjonen (eller mangelen på relasjon) oppleves positivt eller negativt kommer an på om relasjonen er givende eller begrensende. Et eksempel på en positiv avhengighet kan være en mors forhold til et barn. Denne positive avhengigheten vil være positiv så lenge barnet trenger denne avhengigheten. Etter hvert vil barnet vokse opp, og få et behov for å kjenne på en uavhengighet. Hvis moren fortsatt tvholder på avhengigheten, kan dette bli en negativ avhengighet. I en overført betydning til temaet for denne oppgaven, kan en positiv avhengighet være i en relasjon med fokus på å sette i gang en bevissthetsprosess og/eller få informasjon og støtte. Her er det derfor interessant å trekke linjer til teorien jeg brukte for å beskrive avhengighet tidligere i oppgaven. Harren (1979) skisserte i sin beskrivelse av avhengighet det som kan ses på som en negativ avhengighet, hvor fokuset ligger på ansvarsfraskrivelse fra rådsøker gjennom å

overlate selve beslutningen til andre. Kritikken Philips, Christopher-Sisk & Gravino (2001) rettet mot denne negative avhengigheten reflekterer et mer positivt syn på avhengigheten, hvor fokuset er rettet på hvordan andre mennesker kan støtte opp under viktige karrierevalg. Den positive avhengigheten mener jeg er gjennomgående i faktor 1 og 4, da faktorene støtter seg til andre menneskers oppmuntring og støtte under karrierevalg. En positiv uavhengighet kan videre være en prosess hvor man kjenner på hva man selv ønsker og trenger i sin karriere. Kvalsund (1998) peker på at man i en gjensidig avhengighetsrelasjon kan gå ut og inn av avhengigheten og uavhengigheten etter hva som oppleves som mest hensiktsfullt. På denne måten blir både det å være selvstendig og avhengig positivt, i lys av situasjonsbestemte faktorer, og hva som er mest hensiktsmessig i en bestemt sammenheng. En avhengighet kan derfor bidra til uavhengighet, gjennom å legge til rette for denne selvstendigheten. Dette kan gi flere implikasjoner, som vi nå vil se på.

5.2.1 Mulige implikasjoner

Først og fremst er det viktig for meg å påpeke at mine funn ikke gir en fasit over hvilke ulike syn som finnes ved NTNU, men jeg vil naturligvis snakke om mulige implikasjoner ut i fra de funnene jeg har gjort. Det at jeg fikk fem ulike faktorer på et utvalg på 18 personer forteller meg umiddelbart at karriere og valg er noe som varierer fra person til person. Denne variasjonen forteller først og fremst at mennesker har ulike behov, hvor det heller ikke foreligger noen fasit for hvordan en skal ta gode karrierevalg. Jeg mener derfor at man som karriererådgiver kan dra nytte av å ha en holistisk tilnærming til karriererådgiving, som gjør det mulig å møte andre hvor de befinner seg. Dette støttes også av funnene gjort av Allgood & Kvalsund (2000). Sett i lys av relasjonsperspektivet til Kvalsund (1998) kan det være gunstig for en karriererådgiver å kunne håndtere at rådsøker er avhengig, men samtidig kunne stimulere til en positiv selvstendighet (uavhengighet). Eksempelvis kan dette fungere slik at rådsøker gjennom avhengigheten får hjelp av rådgiver til å sette i gang en refleksjonsprosess, som rådsøker kan bære med og utvikle videre ut fra veiledningen. I en slik fase av rådgivningen kan også det å få noen grunnleggende tips og råd være fremtredende. Her kan det også være nyttig og reflektere over hva som oppleves som en positiv eller negativ avhengighet. En slik refleksjon mener jeg blir opp til hver enkelt karriererådgiver, da hver person og sak er unik. Noen retningslinjer kan derimot være det Kvalsund (1998) skriver om, at en avhengighet er negativ når den begrenser en utvikling, og den negative avhengigheten skissert av Harren (1979). Denne refleksjonen kan hjelpe rådgiver i å oppnå en balanse

mellom direkte råd og ansvarliggjøring med rådsøker, basert på individuelt behov, og basert på kontekst. Nå vil jeg videre fokusere på hvordan følelser og fornuft ser ut til å være sentralt for karriere.

5.3 Følelser i nuet versus fornuft og fremtid.

Det neste temaet jeg ønsker å løfte er spenningsfeltet mellom det å lytte til følelsene eller fornuften når det gjelder å ta karrierevalg. I min studie ser vi at faktor 5 foretrekker en rasjonell tilnærming til å ta karrierevalg, med fokus på planlegging og tilrettelegging. Faktor 4 viser i motsetning til dette en preferanse for å la seg styre av følelser gjennom å leve i nuet. Faktor 1 bruker følelser og fornuft i et samspill, hvor følelser fungerer som en rask indikering på hvorvidt et mulig valg kjennes riktig eller ikke. Fornuften kommer da inn som et middel for å komme frem dit man ønsker, basert på den umiddelbare følelsen av hvorvidt noe er riktig eller ikke. Jeg vil starte med å se på viktigheten av følelser generelt, og deretter opp i mot valg. Videre vil jeg se på fornuftens rolle når det gjelder karrierevalg, før jeg vil se på fornuft og følelser i et samspill knyttet opp mot karrierevalg.

Faktor 4 viser en preferanse for det å leve i nuet. Faktoren begrunner dette med at man blir mer åpen for nye impulser dersom man ikke planlegger sin egen fremtid til punkt og prikke. Dette indikerer også at det å leve i nuet blir satt i sammenheng med følelser, hvor følelsene fungerer som retningsssnor. Clarkson (2004) skriver at det å være bevisst i nuet er noe som verdsettes høyt i gestaltterapi, hvor det å sette pris på de følelsene som dukker opp i nuet kan bidra til selvinnsikt og forståelse. Videre støttes dette av Jordan (2002), som peker på hvordan det å bli bevisst sine indre følelser kan gi en større forståelse av vår egen atferd. I noen tilfeller kan en oppleve at man følger et negativt atferdsmønster uten at man selv er bevisst på hvorfor. En høyere form for selvbevissthet kan derfor bidra til at man kjenner på de vonde følelsene som oppstår, og videre prøver å forstå disse følelsene fremfor å undertrykke dem i et håp om at de vil forsvinne. På denne måten har følelser et potensial for å gi oss kroppslige tegn på hvorvidt noe er riktig eller ikke. I videreføringen peker Kvalsund (2005) på hvordan følelser har to ulike dimensjoner, en organismisk og en sosialt konstruert dimensjon. Den organismiske dimensjonen referer til følelsens biologiske og naturlige opphav, som gråt hos et barn som er trist. Den sosialt konstruerte dimensjonen gir følelsen en sosial kontekst, hvor følelsen blir tillagt mening ut fra de kulturelle normene i samfunnet. Dette innebærer at følelser også får en normativ dimensjon nettopp gjennom den sosialt konstruerte verdien av den. Med dette kan for eksempel det å gråte være mer akseptert for barn enn voksne. En slik

forståelse av følelser kan derfor gi oss et mulig svar på hvorfor det ikke er like fremtredende for alle å lytte til følelser. Her påpeker Kvalsund (2005) videre at det å neglisjere sine egne følelser kan gjøre at man mister en viktig ressurs. I hvilken grad følelser spiller en rolle i utformingen av egen karriere, ser vi også varierer fra faktor til faktor i min studie. Kidd (1998) skriver hvordan følelser tradisjonelt skulle unngås i store karrierevalg. Forandringen av karrierebegrepet som mer dynamisk og uforutsigbart gjør derimot at det å lytte til følelser i valgprosesser ses på som mer nødvendig. Dette begrunnes med at fornuften ikke er i stand til å kunne predikere hvordan fremtiden vil se ut, som gjør at det å lytte til seg selv blir mer pålitelig (Kidd, 1998).

I motsatt ende av spenningsfeltet finner vi hovedsakelig faktor 5, som tillegger planlegging og systematikk større viktighet enn følelser. For denne faktoren er karriere noe som skal planlegges, gjennom å sette seg mål og jobbe med å skaffe den kompetansen og jobben man ønsker å bruke livet sitt på. Denne måten å håndtere sin egen karriere kan ses på med et sosialkonstruksjonistisk syn, som reflekteres av den postmoderne tiden vi lever i (Campbell & Ungar, 2004). I uttrykket postmodernisme ligger det en forandring i hvordan vi oppfatter vår plass i verden. Tidligere var vi født inn i en bestemt rolle, hvor vår skjebne ble satt ut fra mer forutbestemte forutsetninger, mens vi i dag blir mer overlatt til oss selv. Dette krever da at vi finner og skaper vår egen skjebne i større grad. Et sosialkonstruksjonistisk syn innebærer i forlengelsen av postmodernismen at mennesket ikke erfarer verden rent objektivt eller rent subjektivt, men som et samspill mellom disse. For postmoderne teoretikere skaper mennesket sin egen mening, basert på dette samspillet av sin egen forståelse av hva man møter i det virkelige liv. På denne måten blir våre liv narrativ eller historier vi lager selv på veien mot å skape mening. Dette ser vi også sammenfaller med faktor 5 sitt syn på karriere og mening med livet, hvor jobb er med å prege meningen med livet. Hovedessensen og bakgrunnen for å inkludere disse perspektivene handler om hvordan dagens samfunn ikke er lineært og predisponert, noe som gjør at man som menneske kan skape sin egen historie og fremtid gjennom planlegging (Campbell & Ungar, 2004). Her ser vi at det å være rasjonell i utformingen av sin egen karriere gjør at man i større grad blir forfatter for sin egen historie. Narrativet skapes også gjennom å tillegge de valgene som gjøres mening, og det å gjøre sin historie til sin eget. I likhet med selvstendighet og avhengighet, så er det tydelige fordeler ved både å bruke fornuften og følelsene. På bakgrunn av dette kan det være verdt å spørre seg hvorvidt disse to aspektene er noe som forenes.

Lehrer (2010) skriver hvordan det å stole rent på enten fornuft eller følelser når man skal ta store og viktige valg, som for eksempel karrierevalg, ikke vil være fordelaktig. Dette begrunnes med hvordan fornuft og følelser fyller ulike roller når en tar valg. Fornuften alene vil falle til kort under disse store problemstillingene, da den rasjonelle delen av hjernen ikke er i stand til å prosessere alle de aktuelle variablene som er tilknyttet store valg. Her kan derfor følelsene våre bidra med en mer umiddelbar følelse av hva som er riktig. Videre skriver Lehrer (2010) at man heller ikke kan stole utelukkende på følelser i store valgprosesser, med mindre man har mye erfaring på det aktuelle området. Dette ses i lys av hvordan intuisjon og følelser støtter seg mye til tidligere erfaringer og ubevisste prosesser basert på den aktuelle konteksten (Greenbank, 2011). Fornuften vil derfor være viktig å ha med i tillegg. Dette betyr at både fornuft og følelser har en viktig rolle når det gjelder karrierevalg, hvor fornuften kan brukes for å forstå følelsene (Lehrer, 2010). Videre vil jeg se på hvordan emosjonell intelligens kan være med å belyse dette samspillet mellom fornuft og følelser.

Emmerling & Cherniss (2003) trekker frem emosjonell intelligens som sentralt for å kunne forstå karrierevalg, og stiller seg bak kritikken rettet mot oppfatningen om at emosjoner skal holdes unna store karrierevalg. Her det viktig å påpeke at jeg bruker emosjoner og følelser om hverandre, da en utdypende diskusjon om en eventuell distinksjon mellom disse begrepene ikke vil være hensiktsmessig med tanke på tekstens omfang. Emmerling & Cherniss (2003) argumenterer for mulighetene følelser og det affektive området kan bidra med, som i forlengelsen kan bedre forståelsen av hvordan emosjonell intelligens kan brukes i karriererådgeving. Dette gjør de på bakgrunn av et rammeverk som omhandler ulike nivåer av emosjonell intelligens. Dette rammeverket har fire stadier, hvor det å gjenkjenne emosjoner og kunne reflektere rundt disse står sentralt (Emmerling & Cherniss, 2003). Det mest grunnleggende stadiet, emosjonell persepsjon, involverer kompetansen til å oppfatte, takserer og uttrykke emosjoner. Det neste stadiet handler om å kunne assimilere emosjonene med tankene våre. Dette innebærer å kunne veie emosjonene opp mot hverandre, og mot andre sensasjoner som for eksempel tankene våre. Det tredje stadiet handler om å kunne reflektere over sine egne emosjoner i et forsøk på å forstå hva emosjonene betyr for oss. Mennesker med høy emosjonell intelligens har en større evne til å forstå hvilken mening våre ulike emosjoner har, og hvilken atferd disse emosjonene stimulerer til. Her ser vi tydelig samspillet mellom fornuft og emosjoner. Det mest avanserte nivået, emosjonell håndtering, innebærer en forståelse av hvordan en kan regulere og håndtere sine emosjoner. Det å kunne håndtere emosjoner handler ikke om å utelukke vonde og vanskelig følelser, men handler i større grad

om å kunne velkomme disse vonde følelsene gjennom en åpenhet og villighet til å utforske vonde, men også gode, emosjoner i et samspill med fornuften (Emmerling & Cherniss, 2003). Dette samspillet mellom fornuft og følelser ser vi også sammenfaller med Sing og Greenhouse (2004) sine funn presentert tidligere i denne oppgaven. De fant at man fikk best «person job-fit» dersom man brukte både intuisjon og rasjonalitet når en skal ta karrierevalg, hvor følelser er fremtredende i intuisjon, og fornuft i rasjonalitet. Jeg vil nå se på hvilke implikasjoner denne drøftingen kan ha for karriererådgivere.

5.3.1 Mulige implikasjoner

I likhet med mitt første tema, så finner jeg styrker på begge sidene av spenningsfeltet. På bakgrunn av dette vil jeg drøfte hvilke implikasjoner begge disse sidene kan ha for rådgivere ved universitetet, før jeg vil se på hvordan en komplementaritet mellom følelser og fornuft kan utforskes i praksis. Jeg vil først ta for meg hvordan følelser kan løftes i karriererådgiving. Her vil jeg trekke inn det Kvalsund (2005) skriver om følelsens normative betydning, hvor følelser av og til kan bli undertrykt. For en karriererådgiver kan dette bety at det å tørre å snakke om følelser med rådsøker, kan bidra som en ekstra ressurs når det gjelder å ta karrierevalg. Mindfulness presenterer en praktisk måte å stå i disse følelsene i stedet for å undertrykke de. Mindfulness er opptatt av oppmerksomhet i øyeblikket, med et fokus på å akseptere slik tilstanden er (Germer, 2004). Dette innebærer et fokus på å akseptere de følelsene som er tilstede, gjennom å være bevisst sine følelser i øyeblikket. Her er det ikke meningen å skulle dømme de følelsene som dukker opp, ei heller forandre på dem. Germer (2004) argumenter videre for at en slik ikke-dømmende tilstedeværelse i følelsene bidrar til en økt forståelse av sine følelser, som videre gjør det enklere å håndtere disse følelsene.

Arch & Craske (2006) gjennomførte en studie på bakgrunn av antagelser om at mindfulness kan bidra til å tolerere ukomfortable følelser og sensasjoner, samtidig som mindfulness kan bidra til å begrense skadevirkninger av negative emosjonelle hendelser. De tok utgangspunkt i en femten minutters øvelse med fokusert pust og fokus på å dirigere sin oppmerksomhet på sine indre sensasjoner i det nåværende øyeblikket. De fant blant annet at den gruppen som gjennomførte øvelsen viste en større villighet til å stå i vonde emosjoner, samtidig som denne gruppen ikke fikk like intense affektive responser som kontrollgruppen (Arch & Craske, 2006). Dette forteller oss at mindfulness kan være et godt verktøy for å hjelpe rådsøker med å la følelsene fremtre som de er, og faktisk klare å stå i de følelsene som fremtrer.

På den andre siden av spenningsfeltet finner vi fornuften og den mer planleggende tilnærmingen til å ta valg, hvor det også foreligger et større fokus på fremtiden. Jeg løftet tidligere hvordan det postmoderne samfunnet stiller krav til oss mennesker, hvor det blir opp til oss selv å skape vår egen historie og vårt eget narrativ. Dette kan også ses i lys av hvordan karrierebegrepet har utviklet seg. I denne sammenhengen så har det blitt utviklet flere verktøy som karriererådgivere kan bruke i praksis. Et av disse verktøyene er det som kalles en livslinje. Brott (2004) skriver at livslinjen har til hensikt å kartlegge viktige hendelser i fortiden, knytte disse opp til nåtiden, for å videre forlenge livslinjen mot fremtiden. Med dette verktøyet tar man kontroll over fortiden, samtidig som man på bakgrunn av fortiden planlegger hvordan en kan skape en god fremtid. Hensikten med dette verktøyet blir derfor å dekonstruere fortiden for å avdekke sine tidligere valg og hendelser i forhold til karriere. Her vil det å forstå hva som har styrt valgene stå sentralt, hvor veien videre blir av en konstruerende natur i tråd med vårt postmoderne samfunn og faktor 5 sin preferanse. Da både fokuset på følelser og fornuft innehar ressurser på veien mot å ta gode karrierevalg, kan det være en fordel å se på følelser og fornuft som komplementerende og helhetsskapende. Jeg vil basere disse praktiske implikasjonene på emosjonell intelligens.

Emmerling og Cherniss (2003) knytter emosjonell intelligens opp mot karriererådgiving, for å kunne utvikle emosjonell intelligens som en del av å ta karrierevalg. Her påpekes det at selv om tradisjonelle tilnærminger til karriererådgiving som informasjonssøking og testing kan hjelpe noen, påstår Emmerling & Cherniss (2003) at en dypere utforskning av emosjonene som er knyttet opp mot karrierevalg vil gi en mer meningsfull rådgiving. Rammeverket presentert ovenfor kan derfor bidra til denne prosessen gjennom å utforske i hvilken grad rådsøker utnytter seg av sin emosjonelle intelligens. Denne graden vil derfor avgjøre hvor man som rådgiver kan legge fokuset. For de med lav emosjonell intelligens kan teknikker for å vekke og utforske spesifikke emosjoner, bidra til å avdekke de ulike meningene som ligger under disse emosjonene. Et verktøy som presenteres er å be rådsøker føre en følelser-dagbok, hvor en kan notere hvilke emosjoner som oppstår i hvilke situasjoner. En slik dagbok vil gi rådsøker et verktøy for å kunne reflektere over de ulike emosjonene som fremstår, og hvordan disse emosjonene påvirker atferden. Dette grepet kan også skape en åpenhet for emosjoner, hvor både gode og vonde følelser kan ses på som meningsfulle. Videre kan det å føre en slik dagbok bidra til å øke emosjonell selvbevissthet, som er viktig for å kunne ta effektive karrierevalg (Emmerling & Cherniss, 2003). Dette støttes også av studien gjennomført av Brown, George-Curran & Smith (2003), som fant hvordan høyere emosjonell intelligens

signifikant relateres til en større mestringstro mot å ta gode karrierevalg. Studien fant også at emosjonell intelligens bidrar til å oppnå en større klarhet og selvtillit for utforskning av sin egen karriere og en større tilbøyelighet til å holde ved de valgene som er gjort.

5.4 Mening og karriere

Avslutningsvis vil jeg drøfte hvilken rolle mening spiller inn på karrierevalg. Jeg fant at karriere tillegges ulike grad av mening hos de ulike faktorene, hvor faktor 5 ser på karriere som sentralt for livets mening, mens faktor 2 ser på karriere som meningsfullt, men likevel ikke som livets mening. De andre faktorene har også ulike syn på dette området. Jeg har valgt å presentere dette som et spenningsfelt, selv om tolkningen viser at dette spenningsfeltet ikke er veldig stort. Det foreligger dog en viss gradforskjell i hvor stor mening jobb og karriere har for faktorene, og dette vil være sentralt for drøftingen av dette temaet. Jeg vil på bakgrunn av dette fokusere på hva mening kan bety for karrieren, og i forlengelsen av dette peke på mulige implikasjoner for karriererådgivere.

Svennungsen (2011) presenterer i sin doktoravhandling en oversikt over litteratur på området om hva mening og livets mening faktisk kan sies å være, som faller utenfor denne tekstens hensikt å utdype. Jeg vil i min avhandling støtte meg til hennes oppsummering om at mening oppleves subjektivt, og at mening kan både skapes og oppdages (Svennungsen, 2011, s. 31). Dette kan derfor innebære at mening både kan skapes og oppdages også innenfor karriere, noe som spesielt faktor 5 i min studie er enig i. Svennungsen (2011) skriver videre at vårt postmoderne samfunn legger til rette for å finne og/eller skape denne meningen gjennom det som kalles en grenseløs karriere. Den grenseløse karriere handler om hvordan tradisjonelle geografiske, hierarkiske og funksjonelle grenser ikke lenger er like gjeldende. Disse erstattes av mer psykologiske og subjektive grenser. Svennungsen (2011) setter derfor den grenseløse karrieren i sammenheng med den proteanske karriere, hvor fokuset er satt på identifisering og tilpasning. Dette innebærer at fokuset i denne nye formen for karrieretenkning rettes mot å oppnå meningsfulle mål satt av seg selv, fremfor de målene som er satt av foreldre, organisasjoner og samfunnet. Dette ser vi sammenfaller med Schein (1996) sin beskrivelse av hvordan vår karriere er forankret mer i vår egen identitet og utvikling, enn lojalitet til organisasjoner. Her er linken også tydelig mellom faktor 5 i min studie, hvor det å sette seg meningsfulle mål på veien mot selvaktualisering oppleves som viktig. Det er her gradforskjellen kommer til syne, hvor jeg mener at ingen av faktorene mine viser en

fullstendig mangel av interesse når det gjelder karriere og mening. Det som er tydelig er at faktor 5 har dette temaet som mest fremtredende, sammenlignet med de andre faktorene som har noe lavere psykologisk signifikans på dette området. Det ser derfor ut til at mening er viktig i forhold til jobb og karriere, men i ulik grad.

Dik, Duffy & Eldridge (2009) skriver, i samsvar med mine funn, hvordan mange som søker hjelp for sin egen karriere ikke alltid er opptatt av penger eller mer støtte fra sjefene, men i større grad er opptatt av å finne mening gjennom jobben. Her pekes det også på flere interessante funn, hvor det å ha en mening i sin karriere bringer flere goder, som blant annet høyere jobbtilfredshet og lavere stress. Kosine, Steger & Duncan (2008) skriver også hvordan det er flere studier som peker på hvor viktig det kan være å ha en mening og retning med livet, men at denne delen av livet er blitt neglisjert når det gjelder utvikling av karriere blant unge mennesker. Ligger det derfor noe her som er verdt å ta med seg videre?

5.4.1 Mulig implikasjoner

Hvis vi ser på hvordan karriere har forandret seg til å bli et mer individuelt prosjekt med mening som sentralt (dog i ulik grad), vil dette ha noen mulige implikasjoner for de som jobber med karriererådgiving. Jeg var inne på hvordan mening både kan skapes og finnes, noe som indikerer at potensialet for mening er både i oss, og utenfor i den objektive verden. Da blir spørsmålet hvordan man som rådgiver i relasjon med rådsøker kan finne denne meningen. Chen (2001) løser dette ved å blande sammen humanistisk psykologi og karriererådgiving, hvor det fremstilles fem kriterier som kan bidra til å finne mening i en slik relasjon:

Å fasilitere subjektivitet ses på som et hovedprinsipp som bør være til stede i enhver rådgiving (Chen, 2001). Dette innebærer å forstå rådsøkers verden, men også at rådsøker forstår sin egen verden, og hans/hennes forståelse av sin egen karriere. Her vil det være sentralt å bistå rådsøker i å forstå sin egen fortid, og hvilke verdier som er viktig. Her ser vi også en parallell til livslinjen diskutert tidligere. Etter å ha utkrystallisert og fått oversikt over de ulike meningene og verdiene som har ført rådsøker dit denne er i dag, kan man oppnå større klarhet. En slik klarhet kan gi en trygg base å stå på, og kan gjøre fremtiden mer tydelig.

Å utvikle intensjonalitet vil videre være nødvendig. Intensjonalitet spiller en sentral rolle i utformingen av hele sitt liv, også karriere, som vi har vært inne på tidligere. Her vil det først være sentralt å skape en bevisstgjøring på at de valgene som er gjort tidligere er gjort basert

på ulike intensjoner. Dette kan videre bidra til å skape et bevisst forhold til sine intensjoner, slik at det tas eierskap for de valgene som er gjort, og som blir informative for de valgene som skal tas i fremtiden. En slik dyrking av intensjonaliteten kan derfor bidra til at valg tas på bakgrunn av mål som gir mening for rådsøker (Chen, 2001).

Å forstå konteksten vil være sentralt for å kunne utvikle en felles forståelse i relasjonen mellom rådsøker og rådgiver. Her er det da viktig at rådgiver forstår rådsøker sine verdier og meninger ut i fra rådsøkers verdensbilde og selve konteksten disse meningene fremstår i. Videre vil rådgiver gjennom å utforske hvilken kontekst de ulike verdiene og meningene tilhører sammen med rådsøker gi en bedre forståelse, for å kunne yte hjelp. Dette kan således bidra til at rådsøker ser den dynamiske og fleksible naturen når det gjelder det å skape verdier. Her blir det da et spørsmål om hvilke påvirkninger som har formet de ulike meningene og verdiene man sitter med, og hvordan bevisstgjøring av de kontekstuelle verdiene kan hjelpe en til å se hvilke meninger som er mer genuine og kan knyttes til eget eierskap (Chen, 2001).

Å konstruere tolkninger handler om å se konstruktivt på sine tidligere valg og erfaringer, hvor fokuset rettes mot å tolke sine egne verdier og det som gir mening. Hensikten med dette er å se på disse verdiene og meningene fra ulike vinkler, som kan gi en ny forståelse. Dette forhindrer også at man ser statisk på seg selv og hva det er som gir mening. Denne prosessen hjelper rådsøker til å være mer fleksibel og innovativ i utformingen av sin karriere i fremtiden (Chen, 2001).

Å sette ut i praksis vil være det siste nødvendige steget. Det å ha fått en bedre forståelse av hva som har hendt tidligere og sine egne verdier og meninger kan gi klarhet, men det er ikke nok i seg selv. Fortiden blir løftet, slik at den gir implikasjoner for fremtiden. Ingenting blir dog forandret før det aktivt tas steg fra rådsøker. Da trengs det vilje fra rådsøker, og en villighet til å eksperimentere i praksis for å så gå tilbake å forstå seg selv bedre. På denne måten vil det bli en kontinuerlig læringsyklus, hvor man utforsker sine egne verdier, ser de fra nye vinkler, prøver de ut og går tilbake. Dette kan gi et grunnlag for både å finne og generere ny mening og nye verdier (Chen, 2001).

5.5 Oppsummering og konklusjon

Jeg har i denne drøftingen løftet 3 tema som gjorde seg fremtredende under min faktorfortolkning. Jeg hadde et fokus på komplementaritet, som innebærer et forsøk på å

forene tilsynelatende motsetningsforhold. Implikasjoner for rådgivere for hvert tema ble også drøftet. Først så jeg på forholdet mellom selvstendighet og avhengighet til andre. Her drøftet jeg hvorvidt det kan være hensiktsmessig å stimulere til både en positiv avhengighet og selvstendighet når det gjelder beslutningstaking. For temaet følelser versus fornuft drøftet jeg hvordan både fornuft og følelser har potensial for å være ressurser på veien mot å ta gode valg, da begge disse perspektivene kan fylle ulike, men komplementerende roller. Spørsmålet videre ble hvorvidt og hvordan disse kunne forenes. Her løftet jeg emosjonell intelligens sitt fokus på å forstå sine egne emosjoner, og hvordan dette kan bidra til mer effektive karrierevalg. Til sist så jeg på hvordan mening har fått en viktig plass i karriere, og hvordan man som rådgiver kan hjelpe radsøker til å finne og/eller skape mening i karrieresammenheng.

På bakgrunn av mine funn og drøftingen vil jeg konkludere med at det ikke finnes en fasit på hvordan studenter ved NTNU opplever å ta karrierevalg, ei heller hva som kan sies å være gode karrierevalg. Hovedproblemstillingen min blir derfor besvart med at studenter ved NTNU har ulike preferanser når det gjelder å ta karrierevalg, hvor det foreligger masse potensial i disse ulike preferansene. I videreføringen av mangelen på en fasit, så vil jeg besvare underproblemstillingen med at karriererådgivere kan få utbytte av å ha en holistisk tilnærming, med vekt på komplementaritet og utforskning av ulike spenningsfelt. Dette kan gi flere strenger å spille på, og gjøre det enklere å møte radsøker der radsøker er.

6 Forskerrollen

6.1 Min rolle som forsker

Nå som min prosess som forsker er over, for denne gang, så vil jeg kort se på min rolle som forsker, og hvordan dette kan ha påvirket prosessen. Det er forventet at man som forsker påvirker forskningsprosessen i Q-metoden (Allgood & Kvalsund 2010, s. 39). Jeg har i stor grad påvirket denne studien gjennom mitt valg av tema, teori, utsagn og ikke minst mine tolkninger. Jeg har derfor prøvd å være transparent med de valgene jeg har gjort i fremstillingen av denne oppgaven, slik at leser ser hvorfor jeg har gjort de valgene jeg har gjort. Flere av valgene er metodisk og teoretisk begrunnet, men noen er også tatt på bakgrunn av min interesse. Samtidig er det viktig å anerkjenne at det er en mulighet for at jeg ubevisst har påvirket prosessen. Jeg har gjennom mine 5 år som student mange tanker og erfaringer fra samme kontekst og tema jeg skulle undersøke. Jeg har derfor gjennom hele prosessen prøvd å legge disse til side, og la materialet fremtre som det er. Postintervjuene hjalp meg å nyansere de tolkningene jeg gjorde, noe jeg ser på som veldig viktig for studiens kvalitet.

6.2 Hva kunne vært gjort annerledes?

Jeg ser i ettertid at studien kunne fått et løft dersom jeg hadde valgt å ha flere utsagn enn 36. Jeg syns i starten at 36 utsagn var mye, men innså for sent at jeg kunne uten problem fått til 48 utsagn. Dette kunne gitt meg flere spennende nyanser, hvor dette kunne skapt rom for å utforske hvordan relasjoner påvirker karrieren i større grad. Dette kan derimot være interessant for videre forskning på området.

Ettersom flere av utsagnene mine ikke har ordet «karriere» og/eller «valg» i seg, så var det viktig at deltagerne sorterte ut fra riktig kontekst. Jeg ville derfor gjort karrierefokuset mer eksplisitt gjennom instruksjonsbetingelsen for de som sorterte uten at jeg var til stede. Dette ville bidratt til å styrke validiteten i oppgaven. Dette gjaldt 4 av 18 deltagere. Men, selv om det alltid er rom for forbedringer, så sitter jeg med en god følelse og en forventning om at dette ikke er siste gang jeg gjennomfører en slik prosess.

7 Litteraturliste

- Aldridge, Ø. & Svarstad, J. (2014, 01, 07.). Hvis jeg hadde visst hvor vanskelig det skulle bli å få jobb, ville jeg studert noe annet. *Aftenposten*. Retrieved from http://www.aftenposten.no/okonomi/--Hvis-jeg-hadde-visst-hvor-vanskelig-det-skulle-bli-a-fa-jobb_-ville-jeg-studert-noe-annet-7425647.html#.U2yGdYa0O5U
- Allgood, E. & Kvalsund, R. (2000). Career counselling Experiences in Norway: A q-methodological study, *Operant Subjectivity*, 23(2), 74-91.
- Allgood, E. & Kvalsund, R. (2010). Q-metodologi, rådgivingsfeltet, delt subjektivitet og personer i relasjoner. In A. Thorsen & E. Allgood(Eds.), *Qmetodologi: en velegnet måte å utforske subjektivitet* (s.39-46). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of personality and social psychology*, 66(5), 950-967. doi: 10.1037/0022-3514.66.5.950
- Arch, J. J., & Craske, M. G. (2006). Mechanisms of mindfulness: Emotion regulation following a focused breathing induction. *Behaviour research and therapy*, 44(12), 1849-1858. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.brat.2005.12.007>
- Arnesen, C., Støren L. & Wiers-Jenssen, J. (2012). *Arbeidsmarkedssituasjon og tilfredshet med utdanningen blant ulike grupper av nyutdannede* (NIFU-rapport 2012). Retrieved from <http://www.nifu.no/publications/963347/>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological review*, 84(2), 191-215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175-1184. doi: 10.1037/0003-066X.44.9.1175
- Bandura, A. (2001). The changing face of psychology at the dawning of a globalization era. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 42(1), 12-24. doi:10.1037/h0086876
- Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 340-353. doi: 10.1002/j.2161-0045.2004.tb00950.x
- Brott, P. (2004). Constructivist Assessment in Career Counselling. *Journal of Career Development*, 30(3), 189-200. doi: 10.1177/089484530403000302

- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379-392. doi: 10.1177/1069072703255834
- Brown, S. R. (1980). *Political Subjectivity, Applications of Q-methodology in political science*. Hentet fra: <http://qmethod.org/papers/Brown-1980-PoliticalSubjectivity.pdf>
- Brown, S. R. (1993). A primer on Q-methodology. *Operant Subjectivity*, 16(3/4), 91-138.
- Campbell, C. & Ungar, M. (2004). Constructing a life that works: part 1, Blending Postmodern Family Therapy and Career Counselling. *The Career Development Quarterly*, 53(1), 16-27. doi: 10.1002/j.2161-0045.2004.tb00652.x
- Chen, C. (2001). On exploring meanings: Combining humanistic and career psychology theories in counselling. *Counselling development quarterly*, 14(4), 317-330.
- Chen, C. P. (2006). Strengthening career human agency. *Journal of Counseling & Development*, 84(2), 131-138. doi: 10.1002/j.1556-6678.2006.tb00388.x
- Clarkson, P. (2004). *Gestalt Counselling in Action*. London: SAGE Publications Ltd.
- Dane, E. and Pratt, M. G. (2009) Conceptualizing and Measuring Intuition: A Review of Recent Trends. In G. P. Hodgkinson and J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (s1-40) doi: 10.1002/9780470745267.ch1
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625-632. doi: 10.1037/a0015547
- Dunn, B. D., Galton, H. C., Morgan, R., Evans, D., Oliver, C., Meyer, M. & Dalgleish, T. (2010). Listening to Your Heart How Interoception Shapes Emotion Experience and Intuitive Decision Making. *Psychological science*, 21(12), 1835-1844. doi:10.1177/0956797610389191
- Emmerling, R. J., & Cherniss, C. (2003). Emotional intelligence and the career choice process. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 153-167. doi: 10.1177/1069072703011002003
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counselling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252-256. doi: 10.1037/0022-0167.36.2.252
- Gelatt, H. B., & Gelatt, C. (2003). *Creative Decision Making: Using Positive Uncertainty*. Crisp Publications.
- Germer, C. (2004). What is mindfulness?. *Insight Journal*, 22, 24-29. Retrieved from http://www.drtheresalavoie.com/userfiles/253125/file/insight_germermindfulness.pdf

- Greco, V., & Roger, D. (2003). Uncertainty, stress, and health. *Personality and Individual Differences*, 34(6), 1057-1068. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00091-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00091-0)
- Greenbank, P. (2011). Improving the process of career decision making: an action research approach. *Education+ Training*, 53(4), 252-266. doi: 10.1108/00400911111138433
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 119-133. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90065-4](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90065-4)
- Hastie, R. & Dawes, R. M. (2001). *Rational choice in an uncertain world: The psychology of judgement and decision making*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2001). An examination of the roles of career uncertainty, flexibility, and control in predicting emotional exhaustion. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 406-424. doi: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1800>
- Ivey, A, Andrea, M & Ivey, M. (2012). *Theories of counselling and psychotherapy A Multicultural Perspective*. 8 utg. United States of America: SAGE.
- Jordan, T. (2002). Self-awareness, meta-awareness and the witness self. I kompendium: RAD3039. *Organisasjonsrådgiving, coaching og ledelse*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157-167. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Kidd, J. M. (1998). Emotion: An absent presence in career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 275-288. doi: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1997.1629>
- Kosine, Natalie R., Michael F. Steger, and Sandra Duncan. (2008). Purpose-centered career development: A strengths-based approach to finding meaning and purpose in careers. *Professional School Counseling* 12(2), 133-136. doi: 10.5330/PSC-n.2010-12.133
- Kvalsund, R. (1998). *A Theory of the Person: A discourse on personal reality and explication of personal knowledge through Q-methodology -with implications for counseling and education*. Ph.D. thesis. Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.
- Kvalsund, R. (2005). *Coaching. metode: prosess:relasjon*. Finland: Synergy Publishing.
- Kvalsund, R. (2006). *Oppmerksomhet og påvirkning i hjelperelasjoner. Viktige ferdigheter for coacher, rådgivere, veiledere og terapeuter*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.

- Kvalsund, R., & Allgood, E. (2010). Kommunikasjon som subjektivitet i en skoleorganisasjon. In A. Thorsen & E. Allgood(Eds.), *Qmetodologi: en velegnet måte å utforske subjektivitet* (p.47-75). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Lehrer, Jonah (2010). *How we decide*. 1.utgave. Boston, New York: Houghton Mifflin Harcourt.
- Leider, R. (1997). *The power of purpose. Creating meaning in your life and work*. San Francisco: Baret-Koehler Publishers Inc.
- Mitchell, T. R. (1982). Motivation: New directions for theory, research, and practice. *Academy of management review*, 7(1), 80-88. doi: 10.5465/AMR.1982.4285467
- Multon, K. D., Brown, S. D., & Lent, R. W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of counseling psychology*, 38(1), 30-38.doi: 10.1037/0022-0167.38.1.30
- NESH. (2006). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, jus og teologi*. Hentet Mai 9., 2014 fra <http://www.etikkom.no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>
- Nygård, R. (1993). *Aktør eller brikke?: om menneskers selvforståelse*: Ad Notam Gyldendal.
- O'Reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1980). Job choice: The impact of intrinsic and extrinsic factors on subsequent satisfaction and commitment. *Journal of Applied Psychology*, 65(5), 559-565.doi: 10.1037/0021-9010.65.5.559
- Orndorff, R. M., & Herr, E. L. (1996). A comparative study of declared and undeclared college students on career uncertainty and involvement in career development activities. *Journal of Counseling & Development*, 74(6), 632-639.doi: 10.1002/j.1556-6676.1996.tb02303.x
- Phillips, S. D., Christopher-Sisk, E. K., & Gravino, K. L. (2001). Making career decisions in a relational context. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 193-214.doi: 10.1177/0011000001292002
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rubinton, N. (1980). Instruction in career decision making and decision-making styles. *journal of counseling psychology*, 27(6), 581-588.doi: 10.1037/0022-0167.27.6.581

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67. doi: <http://dx.doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68
- Sansone, C. & Harackiewicz, J. (2000). Looking beyond Rewards: The Problem and Promise of Intrinsic Motivation. In C. Sansone & J. Harackiewicz (Eds), *Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance* (p. 1-5). London: Academic Press.
- Sauter, V. L. (1999). Intuitive decision-making. *Communications of the ACM*, 42(6), 109-115. doi: 10.1145/303849.303869
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88. doi: 10.5465/AME.1996.3145321
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.27
- Sinclair, M. (2011). An integrated framework of intuition. In M. Sinclair(ed), *Handbook of Intuition Research* (s.3-17). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Singh, R., & Greenhaus, J. H. (2004). The relation between career decision-making strategies and person-job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 198-221. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00034-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00034-4)
- Svennungsen, H. O. (2011). *Making meaningful career choices: a theoretical and q-methodological inquiry*. Ph.D. thesis. Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke As.
- Thorsen, A., & Allgood, E. (2010). Introduksjon til Q-boken og begrepsavklaring. In A. Thorsen & E. Allgood(Eds.), *Q – metodologi. En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s.15-22). Trondheim: Tapir Akademisk forlag.
- Van Exel, J., & de Graaf, G. (2005). Q methodology: A sneak preview. Retrieved from: <http://www.qmethodology.net/PDF/Q-methodology>.

- Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social science & medicine*, 60(5), 1117-1131. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.06.043>
- Watts, S. & Stenner P. (2012). *Doing Q-methodological research. Theory, method and interpretation*. London: Sage.
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 150-165. doi: 10.1037/0022-0167.45.2.150
- Wolf, A. (2010). Subjektivitet i Q-metodologi. In A. Thorsen & E. Allgood(Eds.), *Q – metodologi. En velegnet måte å utforske subjektivitet* (s.23-37). Trondheim: Tapir Akademisk forlag.

8 Vedlegg

8.1 Vedlegg 1 Alle utsagn og deres plassering på de ulike faktorene

Nr	Utsagn	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
1	Selv om jeg så langt har oppnådd det jeg har jobbet for, er jeg bekymret for om jeg har valgt riktig	0	-3	-3	+2	0
2	Jeg kan gjennom nøye planlegging sørge for å skape en karriere ut fra hva jeg selv ønsker å bruke livet mitt til.	+3	+1	+2	-1	+3
3	Når jeg overtenker mulighetene mine, så overser jeg det magesfølelsen prøver å fortelle meg	+5	-1	+3	-1	-1
4	Man kan ikke bare la seg føre med vinden dersom man skal få en respektert karriere.	0	+4	-2	-2	0
5	Det er ikke viktig for meg at mine valg samsvarer med det mine venner og min familie ønsker.	+2	+3	+4	-1	+4
6	Jeg får mye ståpåvilje av å prate med andre mennesker når jeg er bekymret for ting jeg ikke kan kontrollere.	+4	0	+1	+4	+1
7	Andre mennesker kan hjelpe meg dit jeg ønsker å være.	+2	0	+2	+1	+2
8	Selv om jeg er flink til å orientere meg i arbeidsmarkedet ut fra min egen kompetanse, føler jeg at det er til ingen nytte.	-3	-1	-1	0	-2
9	Når jeg tar valg bruker jeg mye tid på å se for meg ulike scenario, noe som gjør meg veldig bekymret da jeg innser at jeg ikke kan få i pose og sekk	+1	-1	-1	-2	-2

10	Behovet for den økonomiske tryggheten dreper gleden av å leve i nuet.	-1	+2	+4	+1	-1
11	Jeg har valgt en trygg og respektert utdanning, men innerst inne vil jeg bli noe annet.	-4	-5	-5	+4	+1
12	Jeg vet raskt hvilke valg som er riktige for meg, noe som gjør at jeg tar valg hurtig og effektivt.	-2	+2	-1	-2	+3
13	Jeg tar raske avgjørelser, da utfallet som regel ikke har noe innvirkning på mine fremtidige muligheter.	-2	-1	0	-3	-2
14	Det riktige valget dukker som regel opp ut av intet hos meg, men jeg stoler ikke på at dette vil føre meg dit jeg vil i lengden.	-1	+2	-1	0	0
15	Når jeg tenker fremover, er det å velge kompetanse som arbeidslivet trenger smart. Dette kan gi meg en viktig plass i samfunnet.	+1	+3	+1	+2	+2
16	Det å tenke ti år frem i tid gjør meg engstelig, derfor mener jeg at det er viktig å ta hensyn til det jeg føler engasjerer og opptar meg i øyeblikket.	-1	+1	0	+1	+3
17	Det å lytte til andre som har kjempet gjennom sine vanskeligheter og endt opp med suksess er viktig for meg.	+3	+3	-4	+2	-1
18	Jeg hater å ta stilling til valg som kan bidra til å avgjøre min fremtidige velstand.	-1	0	0	0	-4
19	Jeg mener at det å følge flokken gir en god følelse	-3	-2	-2	-5	+1
20	Meningen med livet har ingenting med jobb å gjøre.	-2	+5	-2	+1	-5

21	Jeg ser ikke noe poeng i å prøve å lytte til hva kroppen min vil, da den ikke samsvarer med den virkelige verden.	-5	-1	+1	-4	0
22	Jeg er syns det er frustrerende å ikke vite om jeg har valgt rett. Derfor trenger jeg å spørre andre om hva jeg bør gjøre.	+1	-4	+3	+2	-3
23	På veien mot min drømmejobb, så trenger jeg at noen viser meg veien.	0	-3	+1	-1	0
24	Jeg jobber systematisk og nøye med mine valg, slik at jeg tilegner den kompetansen jeg ønsker å ha med meg i arbeidslivet.	+2	+1	+2	0	+5
25	Grunnen til at jeg valgte universitetet, er fordi det kjentes riktig ut der og da, samtidig som høyere utdanning gir meg en høyere status.	+2	0	-4	0	+2
26	Jeg trenger en samtalepartner som kan starte en indre gnist hos meg.	+3	-3	-1	+3	+1
27	Jeg bruker å la det skure, så får det som skjer skje. En bra jobb får jeg uansett.	-2	+1	+3	+5	+1
28	Jeg syns det er vanskelig å ta reflekterte valg som vil gi meg et fortrinn i arbeidsmarkedet, da jeg føler at jeg ikke har noe kontroll over min skjebne.	-4	-2	0	0	-3
29	Jeg kan i samspill med andre finne ut hvordan jeg kan sørge for å få en solid stilling i fremtiden, men jeg er ikke i stand til å gjennomføre det som må til.	+1	-2	+2	-1	-4
30	Det at min karriere ikke er skrevet i stein, gjør at jeg alltid kan forme min egen karriere gjennom å lytte til kroppen min, og mine interesser.	+4	+4	0	+3	+4

31	Jeg bruker mye tid på å legge til rette for en karriere som vil gi meg mye anerkjennelse, men egentlig så tviler jeg på at dette fører meg dit	-3	0	-3	-4	0
32	Jeg mener at det å stole på mine følelser vil leder meg fra en lønnsom karriere.	0	+2	+1	-3	-2
33	Av og til så kjenner andre meg bedre enn meg selv, derfor finner jeg mye støtte i å søke råd hos disse	0	-2	+5	+3	-1
34	Jeg synes det er vanskelig å vite hva som vil gi meg flest muligheter i arbeidslivet.	0	0	-2	-3	-1
35	Jeg liker å søke etter informasjon om jobb og utdanning på egen hånd, da jeg vet hva jeg vil.	+1	+1	0	+1	+2
36	Jeg prøver å følge eksemplene til anerkjente mennesker, men jeg innser stadig at jeg ikke har det som trengs.	-1	-4	-3	-2	-3

8.2 Vedlegg 2 Samtykkeerklæring og informasjonsskriv

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Bakgrunn og formål

Formålet med studien er å avdekke eventuelle mønstre i forhold til opplevelsen av å ta karrierevalg blant studenter ved NTNU. Problemstillingen jeg tar utgangspunkt i er ”Hvordan opplever studenter ved NTNU å ta karrierevalg?”. Prosjektet er en mastergradsstudie som gjennomføres i samarbeid med Institutt for voksnes læring og rådgivingsvitenskap. Som problemstillingen sier, så er det studenter ved NTNU sin stemme jeg ønsker å høre, og har derfor behov for deg som informant.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Denne studien krever en aktiv deltagelse av deg som informant, hvor du vil sortere en rekke utsagn i en matrise som strekker seg fra -5 (Uviktig for meg) til +5 (Viktig for meg). Denne prosessen krever også en del refleksjon. Hele gjennomføringen vil ikke ta mer enn 40 minutter. Utsagn du vil måtte svare på handler om hvordan du foretrekker å gjennomføre valg, og hva som påvirker deg til å gjøre valg. Det vil også handle om hvilke følelser som fremtrer for deg i slike prosesser. Studien vil i tillegg samle inn personopplysninger som navn, telefonnummer og epostadresse, da noen av deltakerne vil få en forespørsel om et kort intervju noen uker etter innsamling.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Materialet som samles inn vil først være tilgjengelig kun for meg og min veileder. Etter dataen er anonymisert vil også medstudenter få innblikk i materialet. Personopplysninger og datamaterialet vil også adskilles og kodes, slik at ingen andre enn meg og veileder kan vite hvem som har sortert hva. I publikasjonen vil det være umulig å bli gjenkjent, da all data anonymiseres. Prosjektet skal etter planen avsluttes 15.06.2014. Alt av personopplysninger vil makuleres da prosjektet er avsluttet, hvor det eneste som blir lagret er sorteringene uten noen form for personopplysninger.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli fjernet. Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Ulrik Sorte på enten ”xxxxxxgmail.com” eller xx xx xx xx.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Jeg kan nås på: Tlf :

Epostadresse:

Jeg er også villig til å stille på intervju dersom nødvendig: (Huk av boks)

8.3 Vedlegg 3 Instruksjonsbetingelse

Q-sortering: Struktur for gjennomføring (36 utsagn)

Når du sorterer, tenk på hvilke utsagn du kjenner deg igjen i.

1. Les først all utsagnene for å få en oversikt over hele innholdet.
 2. Del så utsagnene i 3 noenlunde like grupperinger i samsvar med de betingelser som ligger i instruksjonen.
 - Gruppe a) de utsagnene som beskriver deg - eller som du er enig med (til høyre)
 - Gruppe b) de utsagnene som ikke beskriver deg eller du er uenig med (til venstre)
 - Gruppe c) de utsagnene som er mer nøytrale, som ikke gir deg så mye mening, virker tvetydige, tvilsomme, uklare eller motsigende (i midten)
 3. Du skal nå gjøre mer detaljerte fordelinger, der du skal gi/sette tallverdier på hvert utsagn på en skala fra +5 til -5.
 4. Først; legg ut all utsagnene i gruppe a) de som du er enig med - les så gjennom dem igjen og velg ut et utsagn som du er mest enig med. Plasser utsagnet lengst til høyre, (+5) i pakt med skjemaets mønster.
 5. Deretter gjør det samme med gruppe b) det utsagnet som du er mest uenig med, og plasser deretter dette utsagnet som du er mest uenig med lengst til venstre, (-5) i henhold til skjemaets mønster.
 6. Gå så tilbake til de utsagnene som du er mest enig med og velg 2 som fortsatt du er svært enig med og plasser dem på (+4) ved siden av utsagnet som du plasserte lengst til høyre.
 7. Gjør nå tilsvarende for den andre gruppen b) velg 2 utsagn og plasser dem under (-4) ved siden av utsagnet som du plasserte lengst til venstre.
 8. Når du kommer til 3. kolonnen plasser 3 utsagn først under (+3), så 3 under (-3). Og tilsvarende for +2, +1 og 0 rubrikkene. Her er det de små nyansene som avgjør i hvilken kolonne du plasserer utsagnene. Vær nøye og bruk god tid. Vær så nyansert som råd og pass på at du plasserer riktig antall utsagn i hver kolonne. Plasser 4 utsagn under (+2), 5 utsagn under (+1) og 6 utsagn under 0 (se skjemaets mønster).
 9. Når du nå har fullført fordelingen og plasseringen, se over den på nytt og avgjør om du er enig med deg selv i de valg du har gjort. Hvis du fortsatt er misfornøyd med noe, juster plasseringene slik at du blir fornøyd. Plasser utsagnet nummer på skjemaet og lever dette.
- Lykke til!

8.4 Vedlegg 4 Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Postboks 1047
N-2007 Trondheim
Norway
Tel: +47 73 58 21 17
Fax: +47 73 58 50 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.no: 985 321 884

Hannah Svennungsen
Institutt for voksne læring og rådgivningsvitenskap NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 21.02.2014

Vår ref: 37390 / 3 / HIT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 30.01.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>37390</i>	<i>Opplevelse av å ta karrierevalg blant studenter ved NTNU</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Hannah Svennungsen</i>
<i>Student</i>	<i>Ulrik Sorte</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.06.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Hildur Thorarensen

Kontaktperson: Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Ulrik Sorte ulrik.sorte@gmail.com

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSD's rutiner for elektronisk godkjenning.

Bekræftelse: 22.02.2014 10:05

NSD/NSI: Universitet i Oslo, Postboks 1047 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47 22 85 12 11. nsd@nsd.uib.no
NSD/NSI/NSI: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7001 Trondheim. Tel: +47 73 58 21 17. kjemi.sosialsci@ntnu.no
NSD/NSI/NSI: Universitetet i Tromsø, 9001 Tromsø. Tel: +47 79 91 13 00. nsd@uio.no



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 37390

Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes skriftlig samtykke basert på muntlig og skriftlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data.

Prosjektet skal avsluttes 15.06.2014 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres og lydopptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.

8.5 Vedlegg 5 Konsensusutsagn

Utsagn	Faktor				
	1	2	3	4	5
34: Jeg synes det er vanskelig å vite hva som vil gi meg mest muligheter i arbeidslivet	0	0	2	-4	-1
13: Jeg tar raske avgjørelser, da utfallet som regel ikke har noen innvirkning på mine fremtidige muligheter	-2	-1	0	-3	-2
7: Andre mennesker kan hjelpe meg dit jeg ønsker å være	2	0	2	1	2
15: Når jeg tenker fremover, er det å velge kompetanse som arbeidslivet trenger smart. Dette kan gi meg en viktig plass i samfunnet	1	3	1	2	2
35: Jeg liker å søke etter informasjon om jobb og utdanning på egen hånd, da jeg vet hva jeg vil	1	1	0	1	2