

# **KULTURELL TILPASNING OG KARRIEREOPPNÅELSE**

*En studie om sammenhengen mellom psykologiske faktorer og høyt utdannede innvandrere  
sin karriereoppnåelse.*

**Av Iver Neptali Belle-Ramos og Erling Wogn-Henriksen**



**Masterprogram i psykologi,  
Studieretning: Arbeids- og Organisasjonspsykologi  
ved  
UNIVERSITETET I BERGEN  
DET PSYKOLOGISKE FAKULTET  
VÅR 2016**

Veileder Gro Mjeldheim Sandal, Institutt for samfunnspsykologi

### **Abstract**

Statistics and research indicates that immigrants experience more challenges advancing their careers than Norwegian-born in work life. The purpose of this study was to investigate predictors for career advancement amongst immigrants with higher education. Cultural distance, acculturation (orientation towards Norwegian culture), and so-called multicultural personality traits were used as predictors. Career advancement was operationalized as satisfaction with own career, income and leadership.

The sample consisted of 199 former and current participants of Global Future, which is a career development program for highly educated immigrants. The participants answered an online questionnaire consisting of the measurement instruments: Vancouver Index of Acculturation and Multicultural Personality Questionnaire. Cultural distance was measured according to Schwartz's cultural value orientations for the respondents' country of origin.

The results of the regression analysis showed that the value orientations hierarchy and embeddedness were negatively related to respectively career satisfaction and income. The personality trait social initiative was positively related to leadership. The results suggest that cultural distance is more important for career advancement among immigrants with higher education than orientation towards Norwegian culture and multicultural personality.

Keywords: Immigrants with higher education, career advancement, cultural adaption, acculturation, cultural distance, multicultural personality.

### Sammendrag

Statistikk og forskning indikerer at innvandrere oftere enn norskfødte opplever utfordringer med å gjøre karriere i arbeidslivet. Målsetningen med denne studien var å undersøke prediktorer for karriereoppnåelse blant innvandrere med høyere utdanning. Kulturell distanse, akkulturasjon (orientering mot norsk kultur), og såkalte multikulturelle personlighetstrekk ble brukt som prediktorer. Karriereoppnåelse ble operasjonalisert som tilfredshet med egen karriere, inntekt og lederansvar.

Utvalget bestod av 199 tidligere og nåværende deltagere i Global Future som er et karriereprogram for høyt utdannede innvandrere. Deltakerne besvarte en nettbasert spørreundersøkelse bestående av måleinstrumentene: Vancouver Index of Acculturation og Multicultural Personality Questionnaire. Kulturell distanse ble målt med utgangspunkt i Schwartz sine verdiskårer for deltakernes opprinnelsesland.

Resultatene av regresjonsanalysene viste at verdiorienteringene hierarki og sammenveving var negativt relatert til henholdsvis karrieretfredshet og inntekt. Personlighetstrekket sosialt initiativ var positivt relatert til lederansvar. Resultatene kan tyde på at kulturell distanse har mer å si for innvandrere med høy utdannings karriereoppnåelse enn tilknytning til norsk kultur og multikulturell personlighet.

Nøkkelord: Innvandrere med høyere utdanning, karriereoppnåelse, kulturell tilpasning, akkulturasjon, kulturell distanse, multikulturell personlighet.

### **Forord**

Vi vil takke vår veileder Gro Mjeldheim Sandal for hjelp til utforming av prosjektideen, samt inspirerende, pliktoppfyllende og dyktig veiledning gjennom masteråret. Uten hennes kunnskap innen fagfeltet, og hennes kontaktnettverk hadde vi ikke hatt mulighet til å gjennomføre denne masteroppgaven. Vi vil også takke NHO og vår kontakt, daværende prosjektleder i NHO Hordaland, Elisabeth Jebsen Marek som lot oss realisere dette prosjektet. Det har vært en meningsfylt og spennende problemstilling å adressere med tanke på temaets aktualitet de siste, og sannsynligvis kommende årene.

Takk til hver av våre kjærester Hanna og Marielle som har lest korrektur, og vært viktige støttespillere.

**Innholdsfortegnelse**

Abstract.....	ii
Sammendrag.....	iii
Forord.....	iv
Innholdsfortegnelse.....	v
Figurliste.....	vii
Tabelloversikt.....	vii
Innledning.....	8
Hindringer i arbeidslivet.....	10
Akkulturasjon.....	13
Akkulturasjon og karriereoppnåelse.....	17
Kulturell distanse.....	19
Kulturell distanse og karriereoppnåelse.....	23
Personlighet.....	25
Personlighet og karriereoppnåelse.....	27
Denne studien.....	30
Metode.....	32
Utvalg.....	32
Innsamling av data.....	33
Instrumenter.....	34
Vancouver Index of Acculturation (VIA).....	34
Multicultural Personality Questionnaire (MPQ).....	35
Career Satisfaction Scale (CSS).....	35
Kulturell distanse (KD).....	36
Utfallsvariabler.....	36
Statistiske analyser.....	37
Kvalitative spørsmål.....	38
Etikk.....	39
Resultater.....	39
Kvantitative resultater.....	39
Foranalyser.....	39
Resultater.....	43
Karrieretilfredshet.....	46

Inntekt.....	47
Lederansvar.....	48
Kvalitative resultater .....	48
Hvilke faktorer har vært viktig for din karrierefremgang?.....	49
Hvordan har du opplevd karrierefremgang etter GF? .....	49
Har du opplevd at din bakgrunn har vært et hinder for deg i jobbsammenheng?.....	50
Har du opplevd at din bakgrunn har blitt sett på som en ressurs i jobbsammenheng? .....	51
Diskusjon.....	51
Kulturell distanse og karriereoppnåelse .....	53
Akkulturasjon og karriereoppnåelse .....	57
MPQ og karriereoppnåelse.....	59
Styrker og svakheter ved studien.....	62
Implikasjoner .....	65
Konklusjon.....	68
Referanseliste .....	70
Appendiks .....	89
Appendiks A: .....	89
Appendiks B: .....	93
.....	93
Appendiks C:.....	94
Appendiks D: .....	94
Appendiks E: .....	95
Appendiks F:.....	95
Appendiks G: .....	95
Appendiks H:.....	96
Appendiks I:.....	96

**Figurliste**

Figur 1. Oversikt over akkulturasjonsstrategier, basert på Berry (2005) sin modell.....	15
Figur 2. Kulturelle verdiorienteringer: teoretisk struktur (Schwartz, 2009).....	20
Figur 3. Oversikt over nasjonale grupper basert på de syv verdiorienteringene (Sagiv & Schwartz, 2007).....	22

**Tabelloversikt**

Tabell 1. Gjennomsnitt (M), standardavvik (SD), Cronbach's alpha og Pearson korrelasjoner for variablene i regresjonsanalysene (N = 199).....	42
Tabell 2. Hierarkisk regresjonsanalyse med bakgrunnsvariabler, kulturell distanse, tilknytning til ny kultur og multikulturell personlighet som prediktorer av karrieretilfredshet (N = 184) og inntekt (N = 178).....	44
Tabell 3. Logistisk regresjonsanalyse med bakgrunnsvariabler, kulturell distanse, tilknytning til ny kultur og multikulturell personlighet som prediktorer av lederansvar (N = 156).....	46



### Innledning

Globalisering og innvandring har ført til en betydelig endring av den norske arbeidsstokken de siste 40 årene. Med flere humanitære kriser i verden, der store populasjoner har blitt drevet på flukt, ser en også en økt innvandring til Norge det siste året (Regjeringen, 2016). Der en før så en relativt homogen arbeidsstokk, ser en i dag et mer heterogent arbeidsliv. Siden 1970 har antallet personer med innvandrerbakgrunn bosatt i Norge økt fra 60 000 til 848 000 (SSB, 2016b). Ifølge Statistisk sentralbyrå har rundt 10% av innvandrerne i Norge høyere utdanning (mer enn fire års utdanning), sammenlignet med 8% i resten av befolkningen. Til tross for at innvandrere har omtrent det samme utdanningsnivået som nordmenn viser forskning at denne gruppen har vanskeligere for å få jobb og relevant arbeid (SSB, 2014). Innvandrere som ikke får jobb, eller som er i en underkvalifisert jobb, betyr tapte ressurser for det norske samfunnet og er dermed en sentral problemstilling for fremtidens jobbmarked.

Årsakene til at innvandrere sliter med å få relevant arbeid er mange og sammensatte. Mye av fokuset innen forskningen har likevel vært på diskriminering av innvandrere i rekrutteringsprosesser, og arbeidsgiverens rolle i denne problemstillingen. Studier og rapporter viser at innvandrere i Norge og Europa diskrimineres i ansettelsesprosesser (Horverak, Sandal, Bye, & Pallesen, 2013; Midtbøen & Rogstad, 2012; Rooth, 2010). Eksempelvis er det i Norge vist at personer med utenlandskklingende navn har cirka 25% mindre sannsynlighet for å bli kalt inn til jobbintervju enn personer med majoritetsbakgrunn (Midtbøen & Rogstad, 2012). En svensk studie fant også at hver fjerde arbeidsgiver opptrer diskriminerende ovenfor jobbsøkere med arabisk-klingende navn (Carlsson & Rooth, 2008). Med andre ord kan det være vesentlig mye vanskeligere for en innvandrer å få seg jobb i Norge, enn for en etnisk nordmann. Rundt  $\frac{1}{3}$  av arbeidsledige i Norge er innvandrere. Mellom august 2014 og august 2015 ble 5777 flere personer arbeidsløse i Norge, hvorav 40% var innvandrere (SSB, 2015). Med en økende arbeidsledighet i Norge er det derfor nærliggende å

anta at dette vil gå hardere utover jobbsøkende innvandrere sammenlignet med etniske nordmenn.

Dessverre ser vanskelighetene også ut til å fortsette etter innpass i arbeidslivet. Ifølge Statistisk Sentralbyrå (2014) var det i 2014, 90 000 overkvalifiserte arbeidstakere, hvorav rundt 30 000 var innvandrere. Dermed utgjør innvandrere en betydelig andel av den arbeidende befolkningen som har en jobb som ikke passer med deres utdanningsnivå. Videre ser en at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn i snitt tjener mindre enn etnisk norske arbeidstakere (Barth, Bratsberg, & Raaum, 2002). Brekke and Mastekaasa (2008) gjorde en studie på forskjeller i arbeidsforhold mellom nordmenn og innvandrere med høyere utdanning. Når det gjaldt lønn og sysselsetting fant de betydelige forskjeller mellom de to gruppene. Innvandrere hadde vesentlig lavere lønn og sysselsettingsgrad sammenlignet med personer født i Norge. Resultatene viste også at lønnsforskjellene mellom etnisk norske menn og menn med innvandrerbakgrunn var relativt små ved ansettelse, før lønnsforskjellene ble større med årene, i favør til etniske nordmenn.

Til tross for at mye forskning har sett på innvandreres jobbmuligheter, har få studier sett på sammenhengen mellom psykologiske faktorer ved høyt utdannede innvandrere, og deres karriereutvikling og -oppnåelse. Selv om man ser en generell tendens der innvandrere med høy utdanning ikke får oppfylt sitt potensiale i arbeidslivet, er det enkelte som lykkes. Hvorfor lykkes noen innvandrere bedre enn andre? Er det visse faktorer ved enkelte høyt utdannede innvandrere som gjør at akkurat de har oppnådd fremgang i det norske arbeidslivet? I så fall, hvilke faktorer er dette, og hva kjennetegner dem?

En måte å besvare disse problemstillingene på er å undersøke sammenhengen mellom kulturell tilpasning og karriereoppnåelse hos innvandrere med høyere utdanning. Denne sammenhengen er interessant fordi teori og forskning tyder på at kulturell tilpasning har betydning for innvandreres velfunksjon i et nytt samfunn (Berry, 1997, 2006b; Berry,

Phinney, Sam, & Vedder, 2006; Kashima & Abu-Rayya, 2014). Karriereoppnåelse blir i denne studien operasjonalisert som inntekt, karrieretilfredshet og lederansvar.

Individenes kulturelle tilpasning vil i oppgaven bli vurdert ut fra tre psykologiske faktorer: akkulturasjon, kulturell distanse og personlighet. Akkulturasjon handler om prosessen ved, og resultatet av, møtet mellom individer fra to forskjellige kulturer, der en hovedsakelig er interessert i å undersøke hvorvidt, og i hvilken grad innvandrere interagerer med ny majoritetskultur og deres opprinnelseskultur (Berry, 1997). Kulturell distanse er her forstått som forskjellen mellom verdiorienteringer i opprinnelsesland og tilflyttet land (Berry, 1997; Schwartz, 2009). Hvordan individer tilpasser seg nye omgivelser vil også være avhengig av personlighet (Zhang, Mandl, & Wang, 2010). Van der Zee og Van Oudenhoven (2000) har utviklet instrumentet Multicultural Personality Questionnaire (MPQ). Instrumentet er designet for å kartlegge individers multikulturelle personlighet, som innebærer evnen til å tilpasse seg nye kulturer. Individers evne til kulturell tilpasning blir her vurdert ut ifra hvordan de skårer på trekkene kulturell empati, åpenhet for nye erfaringer, sosialt initiativ, emosjonell stabilitet og fleksibilitet (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000).

### **Hindringer i arbeidslivet**

Tilpasning til en ny kultur påvirkes av faktorer ved både individet, og ved den situasjonen individet skal tilpasse seg til. Psykologisk forskning fremlegger en rekke teorier som kan forklare potensielle hindringer som kan oppstå i møtet mellom innvandrere, ny kultur og arbeidsliv. Hindringer som innvandrere kan møte på kan sees i lys av følgende fire teorier; sosial identitetsteori, sosial kategorisering, attraksjon-seleksjon-bortfall, og person-organisasjon-fit (P-O fit).

Sosial identitetsteori beskriver hvordan personers selvbilde formes av gruppen de tilhører (Tajfel & Turner, 1979; Turner, 1982). Ifølge teorien vil ulikheter innad i gruppen redusere medlemmenes opplevelse av gruppetilhørighet, fordi individene vil ha

vanskeligheter med å identifisere seg med de andre medlemmene av gruppen. At arbeidstakere ikke identifiserer seg med de andre i gruppen (arbeidsplassen) og organisasjonen, har blitt vist å henge sammen med økt turnover, eller ønske om å slutte i jobben (Abrams, Ando, & Hinkle, 1998). Dersom en har et ønske om å slutte i jobben vil en sannsynligvis også ha vanskeligere for å gjøre karriere, og oppnå sine overordnede karrieremål. For innvandrere utenfor arbeidslivet kan lav grad av identifisering med nordmenn også tenkes å redusere motivasjonen til å ta del i det norske arbeidslivet.

Sosial identitetsteori beskriver videre at personer gjerne kategoriserer seg selv i inn- og utgrupper (Turner, 1982). Sosialpsykologisk forskning på sosial kategorisering viser at individer skiller mellom «oss og dem». Individer en person identifiserer seg med tilhører inngruppen (oss), personer som foretrekkes fremfor medlemmene av utgruppen - individer som ikke ligner på «oss» (Franz, 2012). Det en vanligvis ser i en slik kategorisering er at forskjellene blant inngruppe-medlemmene blir mer fremtredende, mens likhetene mellom utgruppe-medlemmene blir forsterket. Utgruppen blir derfor ofte oppfattet som mer homogen, og dens medlemmer mer stereotypiske, mens inngruppen fremstår som mer heterogen (Turner, 1982). Innvandrere har i denne sammenhengen sannsynligvis lett for å bli kategorisert som et medlem av utgruppen i norsk arbeidsliv, ettersom de ofte har synlige kjennetegn i form av annerledes hudfarge, navn og aksent. Dersom innvandrere plasseres i utgruppen, vil dette kunne bidra til at arbeidsgiveres og kollegaers evaluering av dem preges av kognitive bias, som konfirmasjonsbias og fundamentale attribusjonsfeil (Franz, 2012). Dette innebærer at arbeidstakeren med innvandrerbakgrunn blir oppfattet som å inneha de trekkene arbeidsgiver assosierer med utgruppen, samt at disse trekkene attribueres til interne kvaliteter ved arbeidstakeren, heller enn situasjonen han eller hun befinner seg i (Nickerson, 1998; Ross, 1977). Teoriene om sosial identitet og sosial kategorisering samsvarer med Byrne

(1971) sin teori om likhetstiltrekning, som sier at sammenfallende holdninger, verdier og antakelser skaper en slags mellommenneskelig tiltrekning.

Ifølge Schneider (1987) sin teori om attraksjon-seleksjon-bortfall, vil organisasjoner over tid tiltrekke seg og bestå av en svært homogen gruppe ansatte, med like verdier, holdninger og personligheter. Dette kommer av at jobbsøkere ofte foretrekker organisasjoner som deler deres egne holdninger og verdier. I tillegg vil organisasjonen gjerne rekrutterer nye ansatte på bakgrunn av delte personlige egenskaper. Personer som ikke passer inn på arbeidsplassen vil sannsynligvis også mistrives, ikke avansere i jobben, og ha større sannsynlighet for å forlate organisasjonen. Med andre ord vil den homogene gruppen ansatte opprettholdes fordi organisasjonen vil tiltrekke seg, og selektene, personer som passer med denne, og støtte fra seg personer som ikke passer inn (Schneider, 1987; Schneider, Goldstein, & Smith, 1995).

P-O fit er en videreføring av attraksjon-seleksjon-bortfall-teorien (Kristof, 1996). P-O fit handler om grad av samsvar mellom individets og organisasjonens verdisyn, personlighet og mål (Bretz & Judge, 1994; Kristof, 1996). Likhet mellom jobbsøkerens og organisasjonens mål og verdier er vist å predikere ansettelse, jobbtilfredshet, ekstrarolleatferd og tilknytning til organisasjonen (Andrews, Baker, & Hunt, 2011; Judge & Cable, 1997; Knippenberg & Schie, 2000; Kristof, 1996). Organisasjonens verdier og mål har som regel opphav i majoritetskulturen, og kan dermed lede til en favorisering av majoritetsbefolkningen (Brodbeck, Hanges, Dickson, Gupta, & Dorfman, 2004; Parkes, Bochner, & Schneider, 2001).

Felles for disse teoriene er at individer som skiller seg fra majoriteten eller organisasjonen i form av personlighet, verdisyn og holdninger, har redusert mulighet for å passe inn og «lykkes» i arbeidslivet. Innvandrere som tilpasser seg den nye

majoritetskulturen, kan derfor ha bedre karrieremuligheter enn innvandrere som ikke tilpasser identiteten sin.

### **Akkulturasjon**

I det mennesker forflytter seg over landegrenser vil de sannsynligvis erfare andre tanke-, kommunikasjons- og atferdsmønstre enn det de er vant til fra tidligere. De vil møte en annen kultur der andre verdier, holdninger og atferd er gjeldende. De psykologiske konsekvensene av denne prosessen kalles akkulturasjon, og omfatter endringene som foregår på individ- og gruppenivå når ulike kulturer møtes (Berry, 2006b).

Hofstede og Bond (1988) definerer kultur som «den kollektive programmeringen av hjernen som skiller medlemmer av en gruppe eller menneskekategori fra andre» (s. 6). Kultur kan beskrives på ulike områder slik som i organisasjon, profesjon og nasjon. I denne oppgaven brukes begrepet kultur hovedsakelig om kjennetegn ved grupper med samme bakgrunn og opprinnelse, altså nasjonal kultur. Kultur er et komplekst begrep bestående av flere lag (Taras, Roney, & Steel, 2013). På overflaten er kultur representert av ytre faktorer slik som språk, klesstil og tradisjoner. Mer dyptliggende finner en verdier og holdninger, deler av kulturen som er vanskelige å observere og som kun kan måles indirekte (Taras et al., 2013). Selv om de synlige kulturelle faktorene kan være en viktig pekepinn på kultur, vil mange hevde at de i grunn bare er et overfladisk uttrykk for kulturens kjerne (Taras et al., 2013). Det er de kulturelle verdiene som er det mest sentrale i kulturen, og som former atferd, holdninger og forståelsen av omgivelsene.

Innen krysskulturell psykologi er det i dag en kjensgjerning at det er en sammenheng mellom kulturell kontekst og utvikling av atferd hos individer (Berry, 1997). Persepsjon, holdninger, preferanser og atferd er i stor grad formet av kultur (Taras et al., 2013). I grupper og større samfunn vil det alltid være visse normer, eller atferdsmønstre, som medlemmene vil føle både et bevisst og ubevisst press for å handle i samsvar med (SNL, 2015). Dette gjelder

også i arbeidslivet. De fleste land vil ha både formelle og uformelle regler for hvordan en oppfører seg på jobb og for hvordan arbeidslivet fungerer (Aycan, 2005; Schwartz, 1999). Når en person flytter til et land med en kultur som er betydelig ulik hans eller hennes opprinnelseskultur, kan dette by på utfordringer i både hverdag og arbeidsliv. Dette fordi det kan være vanskelig å overføre arbeidsvaner og ledelsespraksis over landegrensene, da disse er formet av hans eller hennes kulturelle bakgrunn. Dette kan skape hindringer både for individene selv, og for arbeidsgivere.

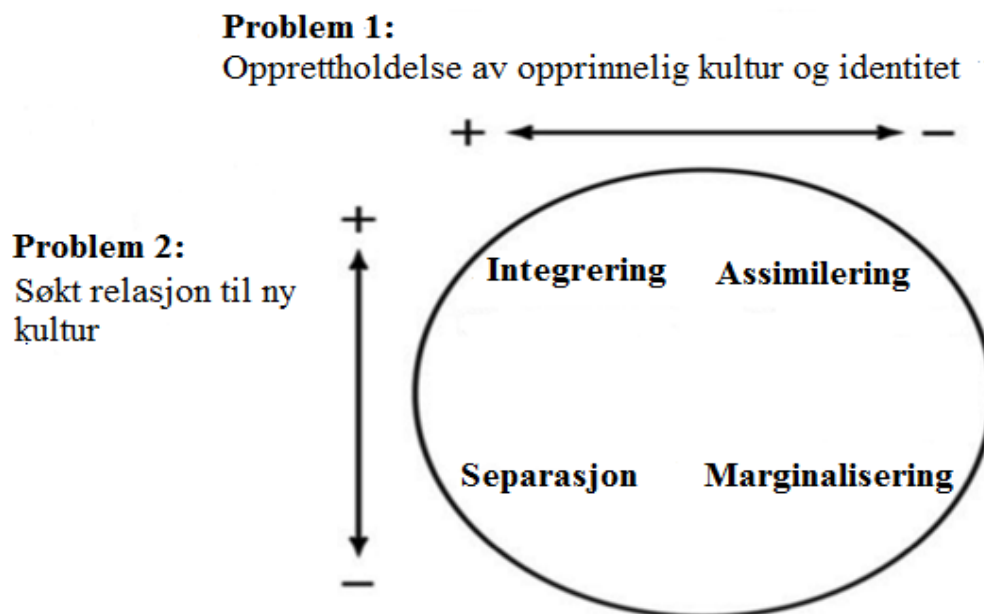
Akkulturasjon har vært av stor interesse innen forskning på krysskulturell psykologi (Berry, 1997). En er her blant annet interessert i balansegangen mellom grad av interagering, og etterlevelse av kulturelle føringer fra opprinnelseskulturen, og grad av tilpasning til det kulturelle presset som eksisterer i det nye samfunnet.

Et nært beslektet begrep av akkulturasjon er enkulturasjon. Enkulturasjon beskriver prosessen hvor et individ lærer hva som kreves av kulturen de lever i, og tilegner seg de nødvendige, og passende verdiene (Berry, 2014). Denne sosialiseringen skjer til dels ubevisst; barn lærer av sine foreldre om hvordan livet og samfunnet fungerer, uten at de nødvendigvis vet at det de lærer på mange måter er kultur (Birman & Simon, 2014). Enkulturasjon handler dermed om den første sosialiseringen et menneske gjennomgår, og er annerledes enn akkulturasjon. Akkulturasjon handler om prosessen der tidligere internaliserte kulturelle retningslinjer fra enkulturasjonsprosessen endres i møtet med en ny og annerledes kultur, altså en form for ny sosialisering (Oppedal, 2006). I tillegg til at akkulturasjon omhandler endringene og prosessen i møtet mellom to kulturer, beskriver det også et relativt stabilt resultat (Sam, 2009). Prosessen handler om hvordan individet opptrer, og resultatet om hvilken grad individets tilpasning er vellykket i de nye omgivelsene (Sam, 2009).

Konsekvensene av møtet mellom ulike kulturer vil variere avhengig av sosiale og personlige faktorer som er tilstede i opprinnelseskulturen, og i den nye kulturen (Berry, 1997).

Individuelle endringer som forekommer ved akkulturasjon kan være endring i holdninger, verdier og atferd. Ettersom akkulturasjon er en prosess kan resultatet riktignok kunne endre seg over tid og bli påvirket av eksterne faktorer (Sam, 2009). Eksempelvis kan forhold som diskriminering og forskjellsbehandling kunne tenkes å påvirke hvordan individet tilpasser seg (Sam, 2009).

Ifølge Berry (1997) er strategiene individet benytter i akkulturasjonsprosessen avgjørende for utfallet av denne. Avhengig av i hvilken grad individene tar del i sin kulturelle identitet, og hvorvidt de inngår i relasjoner med grupper i vertslandets kultur, vil individene tillegge seg en integrerende, assimilierende, segregerende eller marginaliserende akkulturasjonsstrategi (Berry, 1997; Nesdale, 2002). Med andre ord er de ulike strategiene basert på to dimensjoner; grad av ivaretagelse av opprinnelig kultur og identitet, og grad av interaksjon med samfunnet og den nye kulturen.



Figur 1: Oversikt over akkulturasjonsstrategier, basert på Berry (2005) sin modell.

Assimilering viser til en strategi der individet i liten grad identifiserer seg med sin opprinnelseskultur, men har mer kontakt og tilknytning til den nye majoritetskulturen (Berry, 2006a). Assimilering består dermed av høy grad av interaksjon med den nye kulturen og lav



grad av ivaretagelse av opprinnelseskultur. Integrering er en mer balansert strategi der individet både identifiserer seg med sin opprinnelseskultur, samtidig som vedkommende tar del i det nye samfunnet (Berry, 2006a). Integrering innebærer dermed høy grad av begge dimensjoner. Separasjon er når individet i liten grad tar del i den nye kulturen, og heller identifiserer seg kun med sin bakgrunn og opprinnelseskultur. Den siste strategien, marginalisering, er lav på begge dimensjonene. Individer som benytter seg av marginalisering som strategi vil i liten grad identifisere seg med sin opprinnelige kultur, og heller ikke knytte særlige bånd til den nye kulturen (Berry, 2006a). I denne oppgaven skiller vi ikke mellom de fire strategiene, men vi er opptatt av å undersøke innvandreres tilknytning til ny kultur, og hvordan det henger sammen med karriereoppnåelse. Selv om studien bare ser orientering mot majoritetskultur, er det likevel viktig å ha kjennskap til strategiene for å få en bredere forståelse av akkulturasjonsprosessen.

Det er viktig å poengtere at individets preferanse for en gitt akkulturasjonsstrategi varierer avhengig av tid og kontekst (Berry, 1997). Til tross for at en gjerne har en overordnet preferanse for en strategi, kan dette variere avhengig av hvor en er. I private omgivelser, som med familien eller venner fra opprinnelseskulturen, kan eksempelvis individet bli mer tilbøyelig til, eller opptatt av, å opprettholde sin opprinnelseskultur, sammenlignet med i mer offentlige omgivelser (Berry, 1997). Det er også nærliggende å tenke at den nasjonale konteksten kan påvirke valg av strategi. I samfunn som tilrettelegger for kulturelt mangfold vil individer sannsynligvis være mer disponible for å innta en integrerende strategi. I Norge er eksempelvis integrering det uttalte målet i innvandringspolitikken (Regjeringen, 2014). Det legges vekt på at innvandrere skal tilpasse seg det nye samfunnet, samtidig som det tilrettelegges for ulike kulturer i form av tilpasning og organisering av offentlige institusjoner (SNL, 2014). USA blir noen ganger trukket fram som eksempel på et samfunn som vektlegger assimilering, og hvor målet har vært at en i utgangspunktet heterogen befolkning skal bli mer

homogen, og hovedsakelig identifisere seg med den amerikanske kulturen, derav «the melting pot». I et slikt samfunn vil akkulturasjon sannsynligvis være enklest ved å innta en assimilierende strategi (Berry, 1997). Med andre ord vil samfunnet på mange måter kunne begrense og legge føringer på individenes strategivalg (Berry, 1997). Dette underbygges av forskning som viser at opplevd diskriminering blant innvandrere korrelerer med økt forekomst av marginaliserende og separerende strategier (Barry & Grilo, 2003).

På en annen side viser forskning at innvandrere som aktivt deltar i samfunnet er mer utsatt for å oppleve diskriminering (Rise, 2009; Rogstad, 2004). Dette kan bety at innvandrere som har en integrerende eller assimilierende strategi faktisk kan være mer utsatt for diskriminering, ettersom de er mye i kontakt med majoritetsbefolkningen. Ifølge Berry (1997) er det også evidens for at individer over tid utforsker og veksler mellom ulike akkulturasjonsstrategier før de velger en strategi de favoriserer. Akkulturasjon vil med andre ord være et resultat av både individets preferanser og ytre press. I enkelte tilfeller vil det være godt samsvar mellom individ og ny kultur, eksempelvis dersom individene velger å assimileres eller integreres, samtidig som de blir akseptert av det nye samfunnet (Berry, 1997).

### **Akkulturasjon og karriereoppnåelse**

Innen den krysskulturelle psykologien har en stor del av forskningen sett på sammenhengen mellom innvandreres akkulturasjonsstrategier og generell tilpasning til nytt samfunn og kultur (Berry, 1997, 2003). Lite forskning er derimot gjort på de mer konkrete effektene av akkulturasjonsstrategier, slik som på karriereoppnåelse. Ifølge Berry (Berry, 2006b, 2007) er integrering den vanligste og mest foretrukne akkulturasjonsstrategien for innvandrere, og i de fleste tilfeller også den mest adaptive. En studie på unge innvandrere i USA fant at individer med integrerende strategi skåret bedre på psykologisk og sosiokulturell tilpasning, sammenlignet med individer med andre strategier (Berry, Phinney, Sam, &

Vedder, 2006). Forskningen gir ikke noe entydig svar på hvorfor integrering synes å være den beste akkulturasjonsstrategien (Berry, 1997). En teori går ut på at integrering innebærer at individene har en tilhørighet i to kulturelle grupper, noe som medfører mer sosial støtte, økt fleksibilitet og åpenhet (Berry, 1997). Nyere studier viser imidlertid at assimilasjon kan virke vel så positivt som integrering (Luijters, Van der Zee, & Otten, 2006; Van Der Zee, Atsma, & Brodbeck, 2004). Van Oudenhoven og Eisses (1998) mener dette kan komme av at integrerte innvandrere på mange måter har en dobbel identitet. Dette kan tenkes å skape indre konflikt på grunn av motstridende normer mellom de to identitetene. Andre studier har derimot ikke funnet noen tydelige forskjeller mellom de to strategiene (Battu & Zenou, 2010; Horverak, Bye, Sandal, & Pallesen, 2011; Nekby og Rodin, 2007, 2010). Samlet sett tyder forskningen på at integrering og assimilering er de to mest adaptive strategiene for tilpasning i ny kultur, og det er derfor nærliggende å anta at disse strategiene også vil være de to beste for å oppnå karrieresuksess.

At orientering mot majoritetskultur vil være fordelaktig for den individuelle innvandrere kan sees i lys av sosialpsykologiske teorier som sosial identitetsteori, sosial kategorisering og likhet-tiltrekningsteorien. Personer som har sterkere tilknytning til sin opprinnelseskultur enn majoritetskulturen vil sannsynligvis identifisere seg mindre med nordmenn, den norske kulturen og det norske arbeidslivet. Det kan tenkes at de har lettere for å bli kategorisert som en del av utgruppen, og ha vanskeligere for å bli likt på grunn av ulikheter. Dersom innvandrere viser interesse for enten å la seg assimilere eller integrere kan de lettere bli akseptert og inkludert i inngruppen, sammenlignet med individer som er mer orientert mot sin opprinnelseskultur (separerte eller marginaliserte). En studie av Horverak og medarbeidere (2011) viste at norske arbeidsgivere favoriserte integrerte og assimilerte innvandrere fremfor innvandrere med en separerende akkulturasjonsstrategi, og at førstnevnte grupper også tillegges mer fordelaktige personlighetstrekk. Resultatene viste også at separerte

innvandrerne ble oppfattet som å ha lavere P-O fit, altså at de passet dårligere inn i organisasjonen sammenlignet med innvandrere som viste en sterkere orientering mot den norske kulturen. En årsak til at individer med en orientering mot majoritetskultur oppfattes å ha høyere P-O fit, kan være av at disse individene kanskje har et bedre grunnlag for å presentere seg mer fordelaktig i ansettelsessituasjoner, fordi de bedre kjenner majoritetskulturens normer (Bye, Horverak, Sandal, Sam, & van de Vijver, 2014). Videre har Nekby og Rodin (2007) funnet at innvandreres jobbutfall (inntekt og sannsynlighet for å bli ansatt) avhenger av grad av tilknytning til majoritetskultur, og er uavhengig av grad av tilknytning til opprinnelseskultur. Dette gir holdepunkter for at en sterk orientering mot den nye kulturen henger sammen med innvandreres muligheter for å gjøre karriere i arbeidslivet. Denne antakelsen er et utgangspunkt for vår studie.

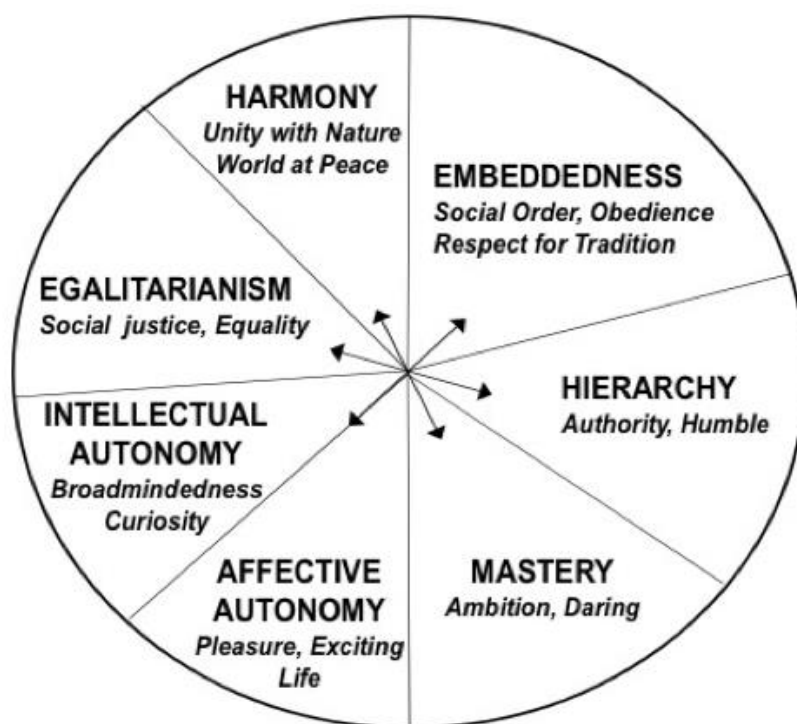
### **Kulturell distanse**

Kulturell distanse handler om likhetene og forskjellene mellom opprinnelseskultur og annen kultur (Schwartz, 2009). En vanlig antagelse innenfor den krysskulturelle psykologien er at overgangen til en ny kultur vil være enklere dersom to kulturer er like. Forskning viser også at desto større kulturelle forskjeller, desto dårligere tilpasning for akkulturerende individer (Galchenko & van de Vijver, 2007; Ward & Kennedy, 1993). Grad av kulturell distanse er vanskelig å måle, ettersom kultur er et svært vidt begrep. Den opplevde avstanden mellom to kulturer vil gjerne variere mellom individer, og derfor være vanskelig å måle. Kulturell distanse måles derfor stort sett gjennom differansen i verdimål mellom ulike kulturer og nasjonaliteter.

I studien tar vi utgangspunkt i Schwartz (2009) sine nasjonalskårer for verdiorienteringer. Schwartz og Sagiv (1995) definerer verdier som «ønskelige mål, av varierende betydning, som fungerer som veiledende prinsipper i menneskers liv» (S. 93).

Verdier er en sentral del av kulturbegrepet, og er styrende for hvordan individer opptrer, og vurderer omgivelsene sine (Schwartz, 2009).

Schwartz (2009) har utarbeidet en teori og et måleinstrument for å måle kulturelle verdiorienteringer i ulike samfunn, med utgangspunkt i 7 ulike kulturdimensjoner. Kulturdimensjonene er basert på data samlet inn over 18 år. Rundt 55000 respondenter fra 77 kulturer har vurdert betydningen av 56 ulike verdiutsagn, for eksempel hvor viktig penger og sosial orden er for hvert av individene. Deltakerne rangerte hvert utsagn fra 7 (svært viktig) til 0 (ikke viktig) og -1 (i strid med mitt verdisynd) (Schwartz, 2009). For hver av kulturene har det så blitt dannet gjennomsnittsskårer for kulturdimensjonene. Schwartz (2009) opererer med tre verdiorienteringer, fra sammenveving til affektiv og intellektuell autonomi, fra egalitarisme til hierarki, og fra harmoni til kontroll.



Figur 2: Kulturelle verdiorienteringer: teoretisk struktur (Schwartz, 2009)

Figur 2 illustrerer sammenhengen mellom verdiene. Jo høyere grad av korrelasjon mellom et par verdier, desto tettere sammen befinner de seg, og motsatt; mindre grad av

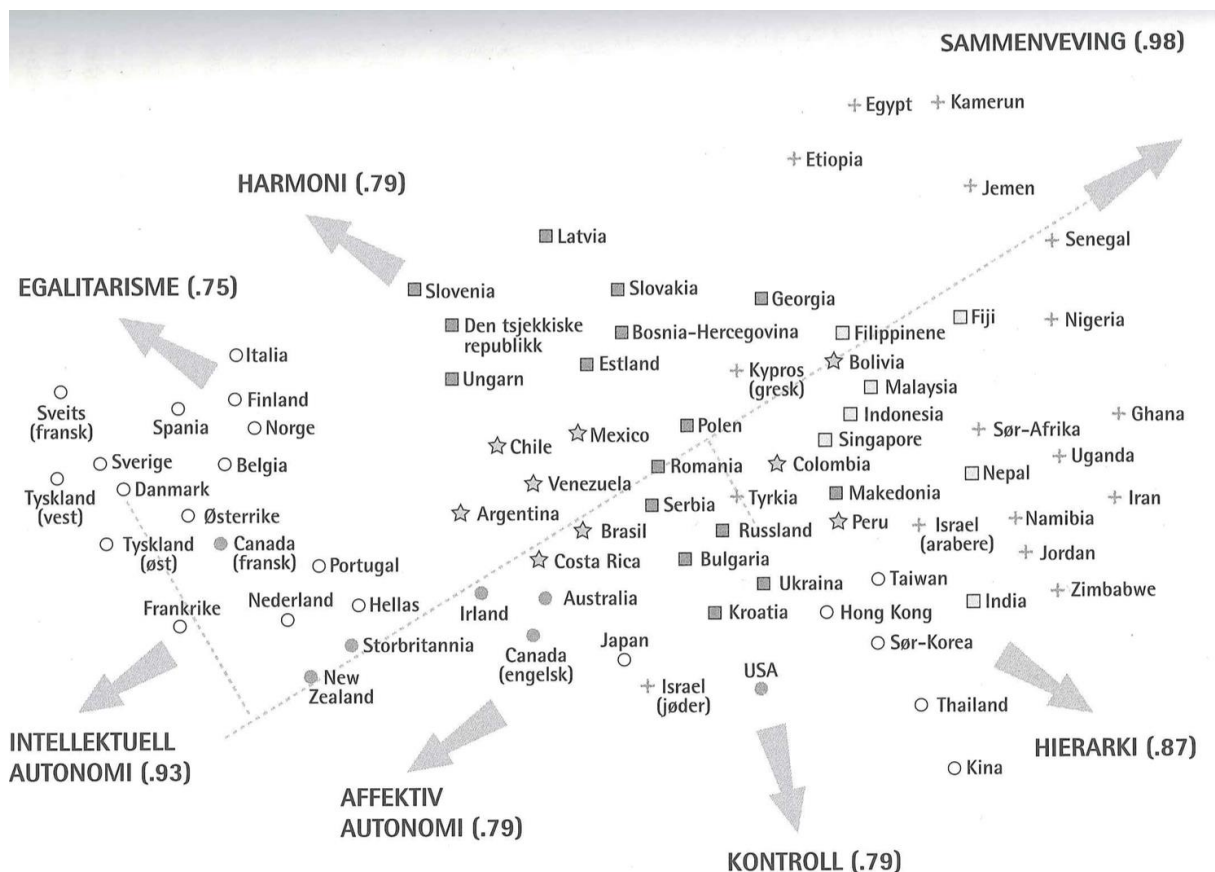
korrelasjon, desto større avstand mellom dem (Schwartz, 2009). I sammenvevde kulturer er gruppetilhørighet og fellesskap sentralt, mens kulturer med fokus på autonomi er opptatt av at individet er selvstendig. Schwartz (2009) skiller mellom intellektuell eller affektiv autonomi. Intellektuell autonomi vektlegger selvstendig tenking, mens affektiv autonomi vektlegger oppsøking av positive følelser på individnivå.

Hierarki og egalitarisme dreier seg om forskjeller i oppfatning av samfunnsstruktur (Schwartz, 2009). Hierarkiske kulturer legger vekt på å opprettholde en autoritær kultur med sosiale rangordninger, mens egalitarisme tilstreber en flatere struktur hvor likeverd og sosial rettferdighet står sentralt. Norsk arbeidsliv vil i denne sammenheng bli beskrevet som egalitært, med en relativ flat organisasjonsstruktur, preget av kort distanse mellom leder og arbeidstaker. Motsatt er USA et eksempel på en kultur der sosialt hierarki anses som langt viktigere enn i Norge, ifølge Schwartz (2009) sin forskning.

De to siste verdiorienteringene er kontroll og harmoni. Kontroll og harmoni handler om hvordan en forholder seg til ressursene tilgjengelig i samfunnet. I kulturer med sterk harmoniorientering fokuserer mennesker på å tilpasse seg naturen, miljøet og sosiale forhold, og slik leve i harmoni med omgivelsene (Schwartz, 2009). Motsatt vil kulturer med sterk kontrollorientering legge større vekt på hvordan mennesker kan kontrollere og mestre miljømessige og sosiale utfordringer, med den hensikt å styre og endre betingelsene for å fremme egne interesser (Schwartz, 2009).

Ved å se på forskjellen på hvordan to nasjoner skårer på hver av disse syv verdiorienteringene kan man komme frem til den totale kulturelle avstanden dem imellom. Schwartz (2009) sammenlignet en rekke nasjoner på denne måten, og kom frem til disse kulturforskjellene mellom Norge og Iran: harmoni 4.4/3.7, sammenveving 3.5/4.2, hierarki 1.5/3.2, kontroll 3.8/3.9, affektiv autonomi 3.7/3.0, intellektuell autonomi 4.7/4.0 og egalitarisme 5.1/4.5. Den totale forskjellen på skårene er 5.2. Dette er en relativ stor kulturell

avstand som vitner om sentrale ulikheter i verdisyn mellom Norge og Iran. Til sammenligning er forskjellen mellom Norge og nabolandene Sverige og Danmark relativt lav, med skårer på henholdsvis 1.9 og 1.7 (Schwartz, 2009).



Figur 3: Oversikt over nasjonale grupper basert på de syv verdiorienteringene (Sagiv & Schwartz, 2007).

Figur 3 illustrerer den kulturelle avstanden mellom de 77 nasjonene studert av Schwartz (2009). Tetthet mellom nasjoner i diagrammet indikerer likhet i verdiprofil; jo nærmere to nasjoner er hverandre desto likere verdiprofil har de og motsatt. Hvis en ser på egalitarisme ser en at blant annet Sveits, Spania og Italia skårer høyt. På den helt andre siden av skalaen finner en Zimbabwe og Iran, noe som indikerer at disse landene anser sosialt hierarki som viktigere enn sosial likhet. Norge er et land som ligger svært høyt på egalitarisme og autonomi. De store ikke-europeiske innvandrergруппene i Norge kommer ofte

fra land som er typisk hierarkiske og sammenvevde, for eksempel Afghanistan, Tyrkia, Irak, Pakistan og Somalia (Schwartz, 2009; SSB, 2016b).

### **Kulturell distanse og karriereoppnåelse**

Det er en grunnleggende antagelse i forskningen på kulturell avstand at desto større avstand det er mellom to kulturer, desto vanskeligere vil det være for innvandrere fra den ene kulturen å tilpasse seg den andre (Selmer, Chiu, & Shenkar, 2007). Selv om det intuitivt gir mening, har forskningen på denne antagelsen gitt blandede resultater. En studie fant at internasjonale studenter i Skottland som oppfattet sin opprinnelseskultur som nærmere den skotske kulturen, hadde bedre psykisk helse (Babiker, Cox, & Miller, 1980). I en studie fra Russland ble det funnet lignende resultater blant utvekslings elever fra 11 ulike land (Suanet & Van de Vijver, 2009). På en annen side har forskere hatt vanskeligheter med å bekrefte dette forholdet, og ikke funnet noen tydelig sammenheng mellom kulturell distanse og psykisk velvære (Kashima & Abu-Rayya, 2014; Nesdale & Mak, 2003). Forskningen tyder likevel på at kulturell distanse sannsynligvis har mest å si for psykisk velvære i starten av oppholdet, før effekten gradvis minker (Kashima & Abu-Rayya, 2014; Ward, Okura, Kennedy, & Kojima, 1998).

I arbeidslivet kan en derimot tenke seg at en uoverensstemmelse mellom en arbeidstakers personlige verdisyn, og det verdisyn som eksisterer i organisasjonen, kan være problematisk for begge parter. Selv om organisasjonskultur ikke er det samme som nasjonal kultur, kan en likevel dra visse paralleller her. Studier viser at ulikheter i nasjonal kultur resulterer i ulike organisasjonspraksiser og forventninger hos arbeidstakere (Aycan, 2005; Kogut & Singh, 1988). En kan dermed forvente at desto større kulturell distanse det er mellom to land, desto større ulikheter vil det være mellom de to landenes organisasjonskultur (Kogut & Singh, 1988).



I ansettelsesprosessen er det vist at arbeidsgivere har mindre sannsynlighet for å ansette individer dersom de har et verdisyn som i stor grad skiller seg fra organisasjonens (Judge, Cable, & Higgins, 2000; Sandal et al., 2014). Ifølge teori og empiri vil individer som opplever lav grad av verdikongruens mellom organisasjonen og seg selv, bli mindre tiltrukket av organisasjonen og arbeidsplassen, og dermed ha lavere sannsynlighet for å søke i utgangspunktet (Carless, 2005; Judge & Bretz, 1992; Kristof, 1996; Resick, Baltes, & Shantz, 2007). Dette stemmer overens med teorien om P-O fit. I jobbsituasjon viser forskning at lav grad av identifisering og opplevd samsvar mellom ens egne og organisasjons normer og kultur, er negativt relatert til jobbtilfredshet, prestasjon og motivasjon (Goodman & Svyantek, 1999; Knippenberg & Schie, 2000; Vilela, González, & Ferrín, 2008). Dårlig samsvar mellom person og organisasjon er videre vist å kunne ha en direkte påvirkning på ytre faktorer ved karriereoppnåelse, i form av lavere lønn og jobbstatus (Bretz & Judge, 1994). Kreative og initiativrike arbeidstakere er etterspurt i norsk arbeidsliv, noe som underbygges av verdiorienteringene egalitarisme og autonomi som står sterkt i Norge. Innvandrere fra kulturer som vektlegger hierarki og sammenveving kan tenkes å være mindre attraktive for norske arbeidsgivere, og ha dårlige muligheter for forfremmelse og lederansvar.

Sett i lys av teorien om akkulturasjon, kan en tenke seg at det vil være mulig å predikere evne til god kulturell tilpasning på bakgrunn av innvandreres opphavsland og den kulturelle distansen til Norge. Searle og Ward (1990) fant at kulturell avstand er en viktig prediktor for sosial tilpasning i nye kulturer. Dermed kan en anta at personer som kommer fra kulturer som plasserer seg langt fra Norge på Schwartz (2009) sin verdiorienteringsskala, vil oppleve det som vanskeligere å tilpasse seg norsk kultur enn personer som kommer fra land med lignende verdier som Norge. Eksempelvis vil en tysk innvandrer sannsynligvis oppleve mindre kulturell distanse enn en innvandrer med syrisk bakgrunn. Dette vil imidlertid være tendenser på gruppenivå. For å oppnå en dypere forståelse av hvordan den enkelte innvandrer

vil tilpasse seg en ny kultur, må man imidlertid også ha individuelle faktorer som personlighet med i beregningen. Det må også understrekes at kulturell distanse og kulturelle verdier kan tenkes å påvirke personlighet. Eksempelvis er det vist at høy maktavstand er relatert til trekkene lydighet og konformitet (Draguns, 2009). Om høy maktavstand har ført til lydighet, eller om lydighet har ført til maktavstand er derimot uklart. Det er likevel nærliggende å tenke at barn i løpet av oppveksten vil lære visse verdier som kan være med å forme deres personlighet.

### **Personlighet**

Frem til tusenårsskiftet hadde få vitenskapelige instrumenter blitt utviklet for å måle personlighet og multikulturell effektivitet (Van Oudenhoven, 2009). Multikulturell effektivitet kan defineres som et individs evne til å effektivt tilpasse seg og samhandle med mennesker fra andre kulturer (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000, 2001; Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002). Forskning fant imidlertid sammenhenger mellom personlighet og multikulturell effektivitet. Eksempelvis ble multikulturell effektivitet forbundet med fleksibilitet, åpenhet, toleranse, initiativ og kulturell empati (Arthur & Bennet, 1995; Cui & Awa, 1992; Bhawuk & Brislin, 1992). Studier forsøkte etter hvert å predikere multikulturell effektivitet ved bruk av universelle personlighetstaksonomier som femfaktormodellen (Caliguiri, 2000; Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000; Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002; Ward, Leong, & Low, 2004).

Femfaktormodellen består av personlighetstrekkene utadvendthet, medmenneskelighet, nevrotisisme, planmessighet og åpenhet for nye erfaringer, og måles som regel ved bruk av den reviderte utgaven av måleinstrumentet NEO-PI (Costa & McCrae, 1992). Ward og medarbeidere (2004) anvendte en kortversjon av NEO-PI, kjent som NEO-FFI, for å undersøke forholdet mellom femfaktormodellen og multikulturell effektivitet. Resultatene viste at nevrotisisme og ekstroversjon var relatert til utenlandsansattes

multikulturelle effektivitet, operasjonalisert som sosiokulturell og psykologisk tilpasning (Ward et al., 2004). Nevrotisisme ble negativt relatert til multikulturell effektivitet, mens ekstroversjon var positivt relatert til multikulturell effektivitet (Ward et al., 2004). Lignende funn har blitt gjort med Hogan Personality Inventory (HPI); et annet måleinstrument for femfaktormodellen. Caliguiri (2000) fant at utenlandsansattes ønske om å terminere utenlandsoppholdet var negativt relatert til ekstroversjon og positivt relatert til nevrotisisme, ved bruk av HPI. Studiene indikerer at grad av ekstroversjon og nevrotisisme kan være signifikante prediktorer for multikulturell effektivitet.

Først i år 2000 ble det utviklet en skala for å spesifikt måle multikulturell effektivitet, kalt Multicultural Personality Questionnaire (Van der Zee & Van Oudenhoven 2000). MPQ består av fem dimensjoner kalt kulturell empati, åpenhet, emosjonell stabilitet, sosial initiativ og fleksibilitet (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000, 2001; Van der Zee, Van Oudenhoven, Ponterotto, & Fietzer, 2013; Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002). Personlighetstrekkene i MPQ er sterkt korrelert med et eller flere av personlighetstrekkene i femfaktormodellen (Leone, Van der Zee, Van Oudenhoven, Perugini & Ercolani, 2005; Van der Zee og Van Oudenhoven, 2000; Van der Zee, Zaal & Piekstra, 2003). For eksempel er sosialt initiativ sterkt positivt korrelert med ekstroversjon, og emosjonell stabilitet er sterkt negativt korrelert med nevrotisisme (Van der Zee og Van Oudenhoven, 2000). Til tross for likhetene mellom MPQ og femfaktormodellen, har empiri funnet at MPQ er mer egnet enn femfaktormodellen til å predikere multikulturell effektivitet (Leone et al. 2005; Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000; Van der Zee et al., 2003). En forklaring på at MPQ er mer egnet, kan være fordi spesifikke jobbkriterier predikeres bedre av smale, spesifikke personlighetstrekk, enn av brede generelle personlighetstrekk (Ashton, 1998; Hough, 1992).

*Kulturell empati* er den dimensjonen som hyppigst omtales som en del av multikulturell effektivitet (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000). Kulturell empati kan

defineres som evnen til å vise empati ovenfor personer fra andre kulturer og deres tanker, følelser og atferd (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000; Van der Zee et al., 2013). *Åpenhet* er relatert til kulturell empati, men handler mer om å være åpen og fordomsfri ovenfor personer med ulike kulturelle normer og verdier (Van der Zee et al., 2013). *Emosjonell stabilitet* er tendensen til å reagere rolig eller urolig når utfordringer oppstår i møte med andre kulturer (Leone et al., 2005; Van der Zee og Van Oudenhoven, 2000). For eksempel vil noen reagere med stress og uro i møte med andre kulturelle normer og verdier, mens andre vil reagere mer avslappet og rolig. Den fjerde dimensjonen er *sosial initiativ*. Sosialt initiativ defineres som tendensen til å aktivt oppsøke sosiale sammenhenger og ta initiativ (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000; Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002). Den femte dimensjonen er *fleksibilitet*. Fleksibilitet kjennetegnes av evnen til å oppfatte nye situasjoner som en positiv utfordring, samt å tilpasse egen atferd til nye situasjoner og utfordringer (Van der Zee et al, 2013; Van Oudenhoven, 2009).

### **Personlighet og karriereoppnåelse**

Karriereoppnåelse vil ofte henge sammen med de stabile individuelle egenskapene som utgjør et individs personlighet, fordi karriere utvikler seg over tid og påvirkes av vedvarende handlingsmønstre (Thomas, Lillian, Sorensen, & Feldman, 2005). Forskning har funnet at femfaktormodellen kan predikere karriereutfall som lønnsnivå, forfremmelser, jobbtilfredshet og karrieretilfredshet (Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999; Seibert & Kraimer, 2001). Planmessighet er den mest stabile prediktoren av høy jobbprestasjon i femfaktormodellen, uavhengig av yrke og stilling, og kan således forventes å ha positive konsekvenser for karriere (Barrick & Mount, 1991). Multikulturelle personlighetstrekk har ikke en multikulturell ekvivalent til planmessighet, men har flere personlighetstrekk relatert til kulturell tilpasning som kan påvirke karriereoppnåelse.

Multicultural Personality Questionnaire er ikke tidligere anvendt for å predikere karriereoppnåelse. Måleinstrumentet ble opprinnelig utviklet for kartlegging og seleksjon av ansattes til utenlandsjobber (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000; Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002). En forutsetning for å anvende MPQ som kartleggings- og seleksjonsverktøy, er at personlighetstrekkene er relevant for jobbprestasjon i andre kulturer. Empiri har vist at MPQ predikerer utfall relatert til kulturell tilpasning som psykologisk velvære, fysisk helse, sosial støtte og til en viss grad jobbprestasjoner (Van Oudenhoven, Mol & Van der Zee, 2003; Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002). Funnene indikerer at MPQ er forsvarlig å anvende som seleksjons- og kartleggingsverktøy. Det er også grunnlag for å argumentere at MPQ vil predikere karriereoppnåelse blant innvandrere fordi kulturell tilpasning har en direkte og indirekte effekt på jobbprestasjon.

Ifølge Bhagat og London (1999) er multikulturell effektivitet viktig for innvandreres karrieredynamikk. Innvandrere som er multikulturelt effektive vil ha en bedre evne til å kommunisere med lokalbefolkningen, danne betydningsfulle relasjoner og håndtere utfordringer i møte med den nye kulturen. Disse ferdighetene forventes å være fordelaktige for innvandreres karriereoppnåelse (Bhagat & London, 1999).

Hvorvidt innvandrere er multikulturelt effektive kan blant annet predikeres av personlighetstrekket kulturell empati (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000; Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002). Empiri viser at kulturell empati er relatert til sosial støtte og karrieretilfredshet, som begge kan være viktige for karriereoppnåelse (Ali, Van der Zee, & Sanders, 2003; Van Oudenhoven et al., 2003). Sosial støtte kan ha en dempende effekt på stress i jobb og privatliv, og kan dermed gi bedre forutsetninger for å håndtere utfordringer knyttet til karriere (Cohen & Wills, 1985; Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988). Sammenhengen mellom kulturell empati og karrieretilfredshet kan forklares av P-O fit perspektivet. Innvandreres forståelse for og tilpasning til ny kultur gir bedre muligheter for å

bli ansatt, fordi individet og organisasjonens mål og verdier vurderes mer forenlig (Andrews et al., 2011; Judge & Cable, 1997; Knippenberg & Schie, 2000; Kristof, 1996).

Åpenhet og fleksibilitet kan også påvirke innvandreres karriereoppnåelse. En spørreundersøkelse av 1,700 tyrkiske og marokkanske første- og annengenerasjonsinnvandrere i Nederland, fant at nederlandsk nasjonal identifisering var positivt relatert til sosial integrering og sysselsetting blant innvandrere (de Vroome, Verkuyten, & Martinovic, 2014). Studien indikerer at innvandrere med høy åpenhet og fleksibilitet kan være fordelaktig disponert for å forstå og tilpasse seg nye kulturer. For eksempel kan åpenhet bidra til en mer objektiv fortolkning av ny kultur, mens fleksibilitet er relatert til tilpasning til ny kultur. På en annen side kan andre faktorer som kulturell distanse være av betydning. Dersom det er stor kulturell distanse mellom opprinnelseskultur og ny kultur, kan tilpasningen til ny kultur være mer utfordrende.

Studier har vist at emosjonell stabilitet er en sterk prediktor for kulturell tilpasning i MPQ (Ali et al., 2003; Van Oudenhoven et al., 2003; Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002). Emosjonell stabilitet er forbundet med psykologisk velvære og sosial støtte blant ansatte som blir stasjonert i utlandet, samt deres medreisende ektefelle (Ali et al., 2003; Van Oudenhoven et al., 2003). I tråd med antagelsen om at kulturell tilpasning er viktig for karriereoppnåelse, har nevrotisisme, motpolen til emosjonell stabilitet, blitt vist å ha en negativ sammenheng med lønn, forfremmelser og lederansvar i den generelle befolkningen (Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002; Judge et al., 1999).

Skalaen for sosialt initiativ er opprinnelig satt sammen av personlighetstrekket ekstroversjon og orientering mot handling (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000, 2001). Studier har vist at ekstroversjon er positivt forbundet med lønnsnivå, lederstilling og jobb- og karrieretilfredshet (Judge et al., 2002; Judge et al., 1999; Seibert & Kraimer, 2001). En forklaring på forholdet mellom ekstroversjon og karriereoppnåelse kan være at ekstroverte er

mer aktive i utformingen av egen karriere (Seibert & Kramer, 2001). I møte med nye kulturer kan sosialt initiativ være fordelaktig for å opprette kontakt med lokalbefolkningen og for nettverksbygging. Opparbeiding av et bredt sosialt nettverk kan lede til karrieremuligheter gjennom formelle og uformelle kanaler. Brede sosiale nettverk er spesielt viktig i Norge, hvor det anslås at seks av ti ledige jobber utlyses gjennom uformelle kanaler (Johanssen, Litlabø, & Langeland, 2011).

### **Denne studien**

Denne studien vil undersøke innvandreres karriereoppnåelse med utgangspunkt i kulturell distanse, akkulturasjon (orientering mot norsk kultur) og personlighetstrekk som antas å være sentrale for tilpasning til en ny kultur. Felles for disse psykologiske faktorene er at de predikerer innvandreres kulturelle tilpasning i tidligere forskning (Berry, 1997; Galchenko & van de Vijver, 2007; Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000; Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002; Ward & Kennedy, 1993). Tidligere studier har imidlertid i liten grad undersøkt betydningen av akkulturasjon, kulturell distanse og multikulturell personlighet for karriereoppnåelse, og dette er et viktig bidrag fra denne studien.

Karriereoppnåelse kan defineres som de faktiske eller opplevde prestasjonene, eller godene individer har ervervet i løpet av sin arbeidserfaring (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995). Det er vanlig å skille mellom indre og ytre karriereoppnåelse. Ytre karriereoppnåelse er objektivt, og består gjerne av konkrete utfall i form av inntekt og stillingsmakt (Jaskolka, Beyer, & Trice, 1985). Judge og medarbeidere (1995) definerer ytre karriereoppnåelse som inntekt og antall forfremmelser. Indre karriereoppnåelse defineres av individenes subjektive oppfatning av egen karriere, og blir som regel operasjonalisert som karriere- eller jobbtilfredshet (Judge et al., 1999). Begrepet karriereoppnåelse blir derfor operasjonalisert som respondentenes samlede skåre på karrieretilfredshet, deres inntekt og hvorvidt de har lederansvar i nåværende jobb.

Respondentene i denne studien er tidligere deltakere i NHOs Global Future-program (GF). For å ikke gå glipp av potensialet i innvandrere med høy utdanning, og for å styrke mangfoldet i næringslivet, ble GF-programmet startet i 2006 (NHO, 2016). Siden oppstarten har 543 deltatt i programmet. Global Future er et talentprogram med fokus på lederutvikling, utviklet for å få innvandrere med høy utdannelse ut i sentrale stillinger og styreverv i næringslivet (NHO, 2016). Deltakere fra Global Future ble valgt til denne studien fordi hovedmålgruppen for GF-programmet er førstegenerasjonsinnvandrere, der samtlige har høyere utdanning. Dette gjør denne gruppen godt egnet for studien og oppgavens problemstilling.

Med utgangspunkt i Schwartz (2006, 2009) sin teori, forventer vi at verdiorienteringene i kulturell distanse, sammenveving, hierarki og kontroll, er negativt relatert til innvandreres karriereoppnåelse. Vi antar at store ulikheter i verdiorienteringer mellom opprinnelseskultur og ny kultur kan lede til utfordringer med å tilpasse seg ny kultur og arbeidsliv, og vil derfor være et hinder for karrierefremgang. Denne studien tar utgangspunkt i verdiorienteringene hierarki, sammenveving og kontroll fordi verdiene er motpoler til henholdsvis egalitarisme, intellektuell og affektiv autonomi, og harmoni (Schwartz, 2006). En kan dermed argumentere for at det er tilstrekkelig å undersøke en av motpolene.

Forskningen indikerer at integrering og assimilering vil være de mest karrierefremmende akkulturasjonsstrategiene (Berry et al., 2006; Luijters et al., 2006; Van der Zee et al., 2004). Det som kjennetegner både integrering og assimilering er høy grad av tilknytning til den nye kulturen (Berry, 2006a). Vi antar at høy grad av tilknytning til den nye kulturen fremmer karriereoppnåelse fordi individet oppnår en god forståelse for, og tilhørighet til sin nye kultur (Battu & Zenou, 2010; de Vroome, Martinovic, & Verkuyten, 2014).



Med utgangspunkt i empirien forventes det at personer som skårer høyt på multikulturell personlighet vil tilpasse seg nye kulturer lettere, og er dermed i bedre stand til å håndtere overgangen til et nytt arbeidsliv sammenlignet med de som skårer lavt på disse trekkene (Van der Zee et al, 2013; Van der Zee & Van Oudenhoven 2000, 2001; Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002). Dette vil sannsynligvis føre til høyere karriereoppnåelse.

Hypotesene er som følger:

**H1a:** Sammenveving, hierarki og kontroll er negativt relatert til karrieretilfredshet.

**H1b:** Grad av tilknytning til norsk kultur er positivt relatert til karrieretilfredshet

**H1c:** Kulturell empati, åpenhet, emosjonell stabilitet, sosialt initiativ og fleksibilitet er positivt relatert til karrieretilfredshet.

**H2a:** Sammenveving, hierarki og kontroll er negativt relatert til inntekt.

**H2b:** Grad av tilknytning til norsk kultur er positivt relatert til inntekt

**H2c:** Kulturell empati, åpenhet, emosjonell stabilitet, sosialt initiativ og fleksibilitet er positivt relatert til inntekt.

**H3a:** Sammenveving, hierarki og kontroll er negativt relatert til lederansvar.

**H3b:** Grad av tilknytning til norsk kultur er positivt relatert til lederansvar

**H3c:** Kulturell empati, åpenhet, emosjonell stabilitet, sosialt initiativ og fleksibilitet er positivt relatert lederansvar.

## Metode

### Utvalg

Utvalget består av 53.3% (n=106) kvinner, og 46.7% (n=93) menn. Alder varierte fra 26 til 61 år, med et gjennomsnitt på 41 år. Av deltakerne var 47% i aldersgruppen 36-45 år. Deltakerne hadde bakgrunn fra 69 ulike nasjoner. Av deltakerne hadde flest oppvokst i Norge, Russland og Litauen, med henholdsvis 11.1%, 7% og 5%. I snitt hadde respondentene bodd 15.6 år i Norge.

Majoriteten av deltakerne, 35.7%, hadde kommet til Norge på grunn av familiegjenforening, 28.6% innvandret på grunn av arbeid eller utdanning for seg eller sine foreldre, og 19.1% kom til Norge som flyktninger. 16.6% kom til Norge på grunn av andre forhold, som eksempelvis norsk kjæreste, natur, eller at de var født i Norge. Utdanningsnivået blant deltakerne var høyt; 97% av deltakerne hadde 4 år eller mer med høyere utdanning, med et snitt på 6.5år. Når det gjaldt nåværende arbeidssituasjon var 78% i full jobb, 5% i deltidsjobb, 7% arbeidsledige og 6% selvstendig næringsdrivende.

### **Innsamling av data**

Dataene i undersøkelsen er samlet inn gjennom en spørreundersøkelse opprettet i SurveyXact, som er et internettbasert surveysystem. Studien er gjennomført etter avtale, og i samråd, med Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) som ga tilgang til epostadressene til nåværende og tidligere Global Future-deltakere (2006-2016). NHO mottok link til spørreundersøkelsen i SurveyXact i starten av januar 2016. Mail med link til spørreskjema og motivasjonsskriv ble så distribuert ut til 543 epostadresser. Etter utsendelse av spørreskjema fikk respondentene en svarfrist på 17 dager. Når svarfristen nærmet seg ble det sendt ut flere purringer for å øke responsraten. Etter endt svarfrist ble dataene mottatt fra SurveyXact, og lagt inn i SPSS.

Av epostene som ble sendt ut kom 44 i retur, sannsynligvis på grunn av ugyldig epost. Det endelige datasettet består av data fra 199 respondenter, av totalt 499 GF-deltakerne vi må anta mottok invitasjon til å delta. Dette gir en responsrate på 39.8%. Vi har imidlertid ikke kunnskap om hvor mange deltagere som har åpnet og lest invitasjonen slik at den faktiske svarprosenten kan være høyere. Av de 199 respondentene besvarte 167 på hele spørreundersøkelsen.

## **Instrumenter**

For å samle inn data og besvare hypotesene ble det konstruert et kvantitativt spørreskjema, bestående av totalt 103 spørsmål. For å få mer dybde i forståelsen av de kvantitative responsene, ble det inkludert fire kvalitative spørsmål i spørreskjemaet. Både de kvantitative og kvalitative spørsmålene er skrevet på norsk. Første del av spørreundersøkelsen består av demografiske spørsmål om alder, kjønn, hvilket land respondenten har bodd i lengst før fylte 18 år, antall år med utdanning, antall år vedkommende har bodd i Norge, etc. (Appendiks A). Del to av spørreskjemaet spør etter informasjon rundt deltakerne og deres relasjon til, og posisjon i, norsk arbeidsliv; om de er i arbeid, hvilken sektor de jobber i, om de har lederansvar, samt spørsmål om karrieretilfredshet, inntekt og lignende. I denne delen blir deltakerne også bedt om å svare på de kvalitative spørsmålene. Disse inkluderer spørsmål om hvilke faktorer som har vært viktig for fremgang i norsk arbeidsliv, hvordan de har opplevd karrierefremgang etter deltakelse i GF, om deres bakgrunn har vært et hinder i jobbsammenheng, og motsatt, om deres bakgrunn har blitt møtt som en ressurs i jobbsammenheng. Disse spørsmålene ble besvart i tekstbokser.

I tillegg til spørsmål om bakgrunn og arbeidslivserfaring, består undersøkelsen av tre standardiserte og godt validerte måleinstrumenter; Vancouver Index of Acculturation, Multicultural Personality Questionnaire og The Career Satisfaction Scale.

### **Vancouver Index of Acculturation (VIA)**

VIA (Ryder, Alden, & Paulhus, 2000) er et selvrapporteringsinstrument bestående av 20 ledd som måler akkulturasjon. Deltakerne blir presentert for ulike påstander knyttet til verdier, sosiale forhold og etterlevelse av tradisjoner. Eksempler på disse påstandene er: «jeg deltar ofte i vanlige norske kulturtradisjoner», og «jeg liker norske vitser og humor». Skalaen måles på en nipunkts Likert-skala (1 helt enig- 9 helt uenig). Hvert av spørsmålene stilles opp mot både deltakernes opprinnelseskultur, og den norske, eksempelvis «jeg liker vitsene og

humoren fra min opprinnelseskultur» og «jeg liker norske vitser og norsk humor». VIA er delt opp i to skalaer, en for tilknytning til opprinnelseskultur og en for norsk kultur med ti testledd hver. I denne undersøkelsen ble kun skalaen om tilknytning til norsk kultur anvendt ettersom det utelukkende var denne som var knyttet til hypotesene. Skalaen for tilknytning til norsk kultur hadde en høy indre reliabilitet med Cronbach's alpha på .87 (Tabell 1).

### **Multicultural Personality Questionnaire (MPQ)**

Den opprinnelige utgaven av MPQ består av 91 testledd som er ment å måle personlighetstrekkene kulturell empati, åpenhet, emosjonell stabilitet, sosialt initiativ og fleksibilitet. Måleinstrumentet besvares på en fempunktts Likert-skala fra «stemmer ikke i det hele tatt» (1) til «stemmer helt» (5). Forskning har tidligere validert Multicultural Personality Questionnaire på norsk (Horverak et al., 2013). Denne studien benytter en norsk kortversjon på 40 testledd (Van der Zee et al., 2013). For å oversette skalaen til norsk ble det benyttet en norsk utgave av MPQ på 91 ledd (Horverak et al., 2013). Spørsmålene som ikke var tilsvarende den engelske 40-ledds utgaven ble slettet (Van der Zee et al., 2013). Hensikten med kortversjonen er å unngå at spørreskjemaet blir for omfattende og langtekkelig. Van der Zee og kolleger (2013) har funnet høyt samsvar mellom skalaene målt ved bruk av 91-ledds og 40-ledds versjonen av MPQ, noe som støtter kortversjonens validitet.

Denne studien fant akseptabel Cronbach's alphaverdier for kulturell empati, åpenhet, sosialt initiativ og fleksibilitet med alphaverdier mellom .72 og .84 (Tabell 1). Emosjonell stabilitet hadde derimot en lav Cronbach's alpha på .63 (Tabell 1). Det ble undersøkt om sletting av enkeltledd kunne styrke Cronbach's alpha, men ingen endringer ga en betydelig økning i reliabilitet. Skalaen ble likevel tatt med i undersøkelsen.

### **Career Satisfaction Scale (CSS)**

Greenhaus, Parasuram og Wormley (1990) sin «Career Satisfaction Scale», er en av de mest anvendte skalaene for å måle karrieretilfredshet (Arthur, Khapova, & Wilderom,

2005). CSS-skalaen består av 5 ledd, og ble oversatt fra engelsk til norsk i forkant av undersøkelsen. Eksempler på leddene er: «jeg er tilfreds med fremgangen jeg har hatt for å nå mine karrieremål», og «jeg er tilfreds med fremgangen jeg har hatt for å nå mine inntektsmål». CSS måles på en fempunkt Likert-skala (Greenhaus, 1990). CSS-skalaens indre reliabilitet var god med en Cronbach's alphaverdi på .89 (Tabell 1).

### **Kulturell distanse (KD)**

Data på nasjonale verdiorienteringer ble innhentet fra det israelske samfunnsvitenskapelige datasenter (ISDC) ved det hebraiske universitet i Jerusalem. Kulturell distanse ble målt i tråd med Schwartz (1999) sine retningslinjer og verdiskårer.

Differanseskåre i verdiorientering mellom deltakers opprinnelsesland og Norge ble utregnet for hver av verdiorienteringene sammenveving, hierarki og kontroll. Differanseskåre utregnes ved å subtrahere Norges verdiskåre fra de tilsvarende skårene til deltakers opprinnelsesland og slette fortegn. Eksempelvis skårer Norge 3.42, 1.52 og 3.92, mens Brasil skårer 3.68, 2.30 og 3.88 på henholdsvis sammenveving, hierarki og kontroll. Den kulturelle distansen mellom landene er da .26, .78 og .04, for hver av verdiorienteringene. Tilsvarende utregninger ble gjort for alle 69 land som var representert i utvalget. I enkelte tilfeller var ikke deltakernes opprinnelsesland representert med verdiskårer. Disse landene ble derfor gitt skårene til landet med flest likhetstrekk i form av geografisk posisjon, og kultur. Eksempelvis ble Irak og Tanzania representert med verdiskårene til Iran og Uganda.

### **Utfallsvariabler**

Utfallsvariablene i studien er karrieretilfredshet, inntekt og lederansvar. Karrieretilfredshet ble målt gjennom CSS-skalaen. Inntekt ble oppgitt i egen tekstboks, der deltakerne ble spurt om bruttoinntekt i 2014. Lederansvar ble målt ved at deltakerne svarte ja/nei på spørsmål om de har lederansvar i nåværende jobb. Det ble utført en korrelasjonsanalyse av utfallsvariablene for å undersøke om variablene overlapper. Samtlige

av utfallsvariablene var signifikant positivt korrelert (Tabell 1). Bruttoinntekt og lederansvar var høyest korrelert med  $r = .38$  ( $p < .01$ ). De øvrige korrelasjonene var på  $r = .17$  ( $p < .05$ ) for karrieretilfredshet og bruttoinntekt, og  $r = .21$ , ( $p < .01$ ) for karrieretilfredshet og lederansvar. Korrelasjonene er ifølge Pallant (2010) av moderat til liten størrelse, noe som gjør at analyser foretas separat for hvert av utfallsmålene.

### **Statistiske analyser**

Analysene ble utført ved hjelp av statistikkprogrammet «SPSS Statistics» versjon 22. Rådataene ble samlet inn i SurveyXact og lastet direkte inn i SPSS. Dataene ble deretter renset, navngitt og systematisert. Subskalaene for MPQ og VIA, samt skalaen for karrieretilfredshet, ble utregnet i henhold til Pallant (2010) sine retningslinjer for sammenslåing av variabler. Samtlige skalaer hadde tilfredsstillende reliabilitet ( $\alpha > .7$ ), med unntak av skalaen for emosjonell stabilitet (Pallant, 2010).

Det ble gjennomført Pearson produkt moment korrelasjoner etterfulgt av multiple regresjonsanalyser. Multiple regresjonsanalyser tillater undersøkelser av prediksjonsevnen til flere uavhengige variabler på en avhengig variabel (Pallant, 2010; Tabachnick & Fidell, 2014). Det ble benyttet to ulike typer multiple regresjonsanalyser, hierarkisk og logistisk regresjon. Statistisk signifikans i regresjonene ble vurdert ut ifra et 0.05 signifikansnivå (Pallant, 2010; Tabachnick & Fidell, 2014). Utfallsvariablene karrieretilfredshet og inntekt måles i kontinuerlig skalaer, mens lederansvar måles i en nominell skala. I tråd med Pallants (2010) forutsetninger for multippel regresjon, ble utfallsvariablene i kontinuerlige skalaer analysert i en hierarkisk regresjon, mens utfallsvariabelen i nominell skala ble analysert i en logistisk regresjon.

I foranalysene ble det vurdert om forutsetningene for multippel regresjon var ivaretatt. Det ble benyttet en nettbasert kalkulator for å regne ut minimum utvalgsstørrelse og chi-kvadrat verdi (Soper, 2016a, 2016b). Betydelige uteliggere ble fjernet fra analysen for å

ivareta forutsetningene for multippel regresjon (Pallant, 2010). Avslutningsvis ble korrelasjonsanalyser gjennomført for å undersøke forholdet mellom variablene i datasettet (Pallant, 2010).

### **Kvalitative spørsmål**

Foruten den kvantitative analysen, ble det gjort en kvalitativ analyse av fire spørsmål. Det ble benyttet en tematisk analyse for å tolke de kvalitative spørsmålene. Analysemetoden går ut på at en forsøker å få en forståelse av de kollektive eller delte meningene som ligger i svarene. Analysen benyttet en fleksibel, trinnvis tilnærming med følgende oppbygning: å bli kjent med svarene, generere koder, lete etter tematikk, evaluere tematikk, definere tematikk og avlegge en rapport (Braun & Clarke, 2006). At analysen var fleksibel vil si at den beveget seg frem og tilbake mellom trinnene inntil tematikken var ferdig utarbeidet, og klar for rapportering.

Metodiske avveininger ble gjort i forkant og underveis i den tematiske analysen i henhold til Braun og Clarke (2006). For det første ble det diskutert hva som kjennetegner tematikk. Fremfor en utelukkende kvantifiserbar måling av tematikk, ble tematikk vurdert ut i fra relevans for innvandreres karriereoppnåelse og den relative forekomsten av tematikken. En annen avveining var hvorvidt analysen skulle fokusere på detaljerte enkeltskildringer eller en mer overordnet forståelse. For å representere hele datasettet forsøker analysen å gjengi overordnet tematikk, til tross for at noe dybde og kompleksitet kan forsvinne. I relasjon til dette, ble innholdet analysert med utgangspunkt i overflaten av besvarelsene, fremfor underliggende eller latent innhold.

Tematisk analyse er i hovedsak induktivt eller teoretisk forankret (Braun & Clarke, 2006). I denne studien var hensikten med de kvalitative spørsmålene å gi en mer utfyllende forståelse av de kvantitative funnene. En teoretisk forankring ble derfor foretrukket for å belyse disse. Ut fra de nevnte metodiske betraktningene, følger det at studien har en realist

forankring. En realist tematisk analyse rapporterer deltakernes erfaringer, mening og forståelse av verden (Braun & Clarke, 2006).

### **Etikk**

De etiske begrensningene i studien er i hovedsak forbundet med den elektroniske spørreundersøkelsen. I tråd med meldeplikten ble søknad sendt til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) før spørreundersøkelsen ble distribuert. Denne ble godkjent (Appendiks B). Anonymitet ble ivaretatt ved at ingen av respondentene kunne identifiseres i etterkant. Spørreundersøkelsen spør ikke om direkte identifiserende informasjon som navn eller personnummer, annet enn bakgrunnsinformasjon som kjønn, alder og yrke. Før deltagerne besvarte spørreundersøkelsen ble de informert om å lese og godkjenne et samtykkeskjema. Skjemaet informerer deltageren om formålet med studien, hvordan resultatene skal presenteres, at deltagelsen er frivillig, at de blir anonymisert og at det er mulighet for å trekke seg underveis i undersøkelsen. Samtykke ble innhentet ved at deltakerne bekreftet villighet ved å trykke på «Neste» på første side av spørreskjemaet (Appendiks A).

## **Resultater**

### **Kvantitative resultater**

#### **Foranalyser**

Preliminære analyser ble gjennomført for å undersøke hvorvidt forutsetningene for hierarkisk og logistisk regresjonsanalyse ble ivaretatt. Forutsetningene som ble undersøkt var utvalgsstørrelse, multikollinearitet, singularitet, uteliggere, normalitet, linearitet, homoskedastisitet og uavhengighet i residualer. En minimum utvalgsstørrelse på 135 ble beregnet med en nettbasert kalkulator for multippel regresjon (Soper, 2016b). Utrekningen tar utgangspunkt i at regresjonen benytter 14 prediktorer, alphaverdi på 0.05, statistiskstyrke på 0.8 og en effektstørrelse på 0.15. Utvalgsstørrelsen i studien vurderes som tilfredsstillende ettersom over 142 deltagere har besvart hele undersøkelsen.



Innledende regresjonsanalyser undersøkte normalitet, uteliggere, homoskedastisitet, linearitet, og uavhengighet av residualer. For den avhengige variabelen «bruttoinntekt» ble det funnet betydelige avvik fra normalitetsforutsetningen. Histogrammet for «bruttoinntekt» viser en skjevhet i normalfordeling og negativ kurtose (Appendiks C). I normal sannsynlighetsplot ligger punktene ujevnt langs den diagonale linjen (Appendiks D). Avvikene i histogrammet og normal sannsynlighetsplot indikerer brudd på normalitet. Gjennomgang av «scatterplot» viser at det i liten grad er vertikal spredning på punktene, hvilket bryter med forutsetningene for homoskedastisitet, linearitet og normalitet, samt at flere punkter ligger ut mot  $\pm 3$ , en indikasjon på uteliggere (Appendiks E). At forutsetningene ikke ble tilfredsstillt ledet til nærmere undersøkelser av uteliggere i datasettet.

Datasettet ble undersøkt for univariate og multivariate uteliggere. Det ble laget z-skårer på bruttoinntekt for å undersøke univariate uteliggere. Tre deltagere hadde en z-skår over 3.29, med bruttoinntekt på henholdsvis 8,390,000 ( $Z = 9.9$ ), 5,800,000 ( $Z = 6.6$ ) og 4,019,000 ( $Z = 4.3$ ). Z-skårene over 3.29 ble vurdert som uteliggere i henhold til Tabachnick og Fidell (2014) og lagt inn som «missing» i datasettet.

Multivariate uteliggere ble undersøkt ved bruk av Mahalanobis avstand og Cooks avstand. For å sette en grense for akseptable verdier av mahalanobis avstand ble chi-kvadrat verdi utregnet. Med 16 prediktorer og sannsynlighetsnivå: 0.05 ble chi-kvadrat verdien 26.3 (Soper, 2016). Analysene viste at to tilfeller var langt over chi-kvadrat verdien for akseptabel mahalanobis avstand på henholdsvis 56.4 og 36.3 (Tabachnick & Fidell, 2014), men begge tilfellene hadde Cooks avstand langt under 1. Den lave Cooks avstanden indikerer at uteliggerne har liten innflytelse på datasettet (Tabachnick & Fidell, 2014). På grunnlag av lav Cooks avstand, ble det besluttet å ikke fjerne multivariate uteliggere. Etter fjerning av univariate uteliggere ble forutsetningene for normalitet, linearitet, homoskedastisitet og uavhengighet i residualer ivarettatt for regresjonsanalysen. For den logistiske regresjonen ble

også Hosmer Lemeshow testen gjennomgått. Testen var ikke signifikant på 0.05 nivå (Appendiks F). Derfor vurderes logistisk regresjon egnet, i henhold til Pallant (2010) sine retningslinjer.

Videre ble forutsetningene for multikollinearitet og singularitet undersøkt.

Korrelasjonsmatrisen (Tabell 1) viser en høy korrelasjon på  $r = 0.72$  ( $p < .01$ ) mellom de uavhengige variablene åpenhet og kulturell empati, som kan indikere at variablene måler noe av det samme. Utover denne korrelasjonen ble det ikke funnet høye korrelasjoner ( $p > .70$ ) mellom variablene. Kollinearitetsindeksen for variablene var innenfor akseptable grenser med toleranse under .10 og VIF over 10. Derfor vurderes forutsetningene for multikollinearitet og singularitet som ivaretatt (Tabachnick & Fidell, 2014).

Tabell 1

Gjennomsnitt (M), standardavvik (SD), Cronbach's alpha og Pearson korrelasjoner for variablene i regresjonsanalysene (N=199).

Variabler	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<i>Bakgrunnsvariabler</i>																				
1. Alder	40.9	6.99	-																	
2. Kjønn <sup>a</sup>			.15*	-																
3. År i Norge	15.6	8.60	.36**	.11	-															
4. År med utdanning	6.52	2.5	-.06	-.09	-.12	-														
5. Sektor <sup>b</sup>			-.13	.08	-.08	-.09	-													
6. År siden GF <sup>c</sup>			.34**	.02	-.23**	-.11	-.14	-												
<i>Kulturell distanse</i>																				
7. Sammenveving	.42	.27	.17*	.18*	-.12	.04	.03	.11	-											
8. Hierarki	.83	.57	.12	.02	-.11	-.05	.12	.10	.56**	-										
9. Kontroll	.13	.13	.06	.11	-.08	-.01	.18*	-.04	.20**	.50**	-									
<i>MPQ</i>																				
10. Kulturell empati	3.92	.55	.05	-.02	-.07	.15	.12	-.02	.13	.16*	.12	(.84)								
11. Sosialt initiativ	3.89	.56	.07	-.04	.03	.13	.11	.04	-.04	.08	.13	.44**	(.75)							
12. Åpenhet	3.81	.51	.03	.03	-.06	.11	.20*	.01	.07	.07	.07	.72**	.55**	(.74)						
13. Emosjonell stabilitet	3.49	.52	.07	.03	.09	-.02	-.05	.04	-.02	.04	-.11	.03	.25**	.07	(.63)					
14. Fleksibilitet	2.91	.59	.05	-.07	.22**	.05	-.10	.06	-.14	-.21**	-.14	-.24**	.00	-.19*	.26**	(.73)				
<i>VIA</i>																				
15. Tilknytning ny kultur	6.64	1.36	-.06	-.06	-.06	-.03	-.02	-.02	-.06	.10	.03	.17*	.20*	.13	.07	-.05	(.87)			
<i>Utfallsvariabler</i>																				
16. Karrieretilfredshet	3.01	1.09	-.01	.15*	-.13	.11	-.10	-.02	.06	-.13	.02	-.01	.02	.00	-.07	-.02	-.02	(.89)		
17. Inntekt	540,002	240.234	.12	.27**	.24**	.06	.19*	-.10	-.09	.01	.05	-.00	.12	.07	.06	.01	-.11	-.17*	-	
18. Lederansvar <sup>d</sup>			.01	.16*	-.10	.03	.30**	-.06	-.04	-.05	.03	-.01	.16*	.06	.07	-.06	-.07	.21**	.38**	-

Merk. Cronbach's alpha er presentert langs diagonalen. \* p < .05. \*\* p < .01. <sup>a</sup> 1 = kvinne, 2 = mann. <sup>b</sup> 1 = offentlig, 2 = privat. <sup>c</sup> 1 = 2015 → 9 = 2006. <sup>d</sup> 1 = nei, 2 = ja.

## Resultater

Hypotesene antar at tilknytning til norsk kultur og multikulturell personlighet hos førstegenerasjonsinnvandrere med høy utdanning vil korrelere positivt, og kulturell distanse negativt, med karriereoppnåelse (inntekt, karrieretilfredshet og lederansvar).

For å kontrollere for mulige effekter av demografiske variabler på karrieretilfredshet og lederansvar ble alder, kjønn år i Norge, lagt inn på trinn 1. I analysen for inntekt ble år med utdanning, og sektor også lagt til som bakgrunnsvariabel på trinn 1. Deretter ble avvikskårer sammenveving, hierarki og kontroll lagt til på trinn 2, og tilknytning til norsk kultur og multikulturell personlighet på trinn 3.

Rasjonalet for denne rekkefølgen er at det virker kronologisk plausibelt. Dette fordi kulturell distanse kan tenkes å påvirke innvandreres tilknytning til majoritetskultur, og deres personlighet. Forskning har indikert at opplevd kulturell distanse til majoritetskultur er assosiert med lavere grad av psykologisk og sosiokulturell tilpasning (Galchenko & Van de Vijver, 2007). Videre kan en argumentere for at verdiene som kjennetegner en kultur vil kunne påvirke personligheten til individene som lever i denne kulturen. Denne studien fant små, signifikante korrelasjoner ( $p < .05$ ) mellom tilknytning til ny kultur og enkelte multikulturelle personlighetstrekk (Tabell 1). Funnene kan være en indikasjon på at akkulturasjonsstrategier og multikulturelle personlighetsstrekk påvirkes av kulturell distanse. Hierarkisk regresjonsstatistikk er rapportert i tabell 2, og logistisk regresjon i tabell 3.

Tabell 2

Hierarkisk regresjonsanalyse med bakgrunnsvariabler, kulturell distanse, tilknytning til ny kultur og multikulturell personlighet som prediktorer av karrieretilfredshet (N = 184) og inntekt (N = 178).

Modell	Karrieretilfredshet					Inntekt				
	$\Delta R^2$	Ustandardiserte		Standardiserte		$\Delta R^2$	Ustandardiserte		Standardiserte	
		koeffisienter	Std. feil	Beta	t		koeffisienter	Std. feil	Beta	t
1 (Konstant)	.06*	2.58	2.58		4.87	.17**	52862	148367		.36
Alder		.00	.01	.03	.34		3332	2879	.10	1.16
Kjønn <sup>a</sup>		.45	.18	.21*	2.56		91305	38174	.19*	2.40
År i Norge		-.03	.01	-.20*	-2.39		5811	2358	.21*	2.46
Sektor <sup>b</sup>							93949	36994	.19*	2.54
År med høyere utdanning							10661	7288	.11	1.46
År siden GF <sup>c</sup>							-22261	12746	-.14	-1.75
2 (Konstant)	.04	2.74	.53		5.21	.02	28753	148579		.19
Alder		.01	.01	.03	.41		4123	2936	.12	1.40
Kjønn		.37	.18	.17*	2.06		112952	39871	.24**	2.83
År i Norge		-.02	.01	-.19*	-2.19		4739	2450	.17	1.93
Sektor							90996	37507	.19*	2.43
År med høyere utdanning							12111	7303	.13	1.66
År siden GF							-20981	12813	-.13	-1.64

Sammenveving	.58	.39	.14	1.49		-170968	85542	-.19*	-2.00
Hierarki	-.54	.20	-.28**	-2.67		53827	44379	.13	1.21
Kontroll	.73	.72	.09	1.01		-49575	158309	-.03	-.31
3 (Konstant)	.01	2.84	1.11	2.54	.02	69597	253685		.27
Alder	.01	.01	.03	.39		3786	2989	.11	1.27
Kjønn	.40	.19	.19*	2.14		111341	41138	.23**	2.71
År i Norge?	-.03	.01	-.20*	2.20		4618	2548	.17	1.81
Sektor						81765	39071	.17*	2.09
År med høyere utdanning						10951	7571	.11	1.45
År siden GF						-22688	13019	-.14	-1.74
Sammenveving	.60	.40	.15	1.49		-154236	87483	-.17	-1.76
Hierarki	-.53	.21	-.27*	-2.48		56866	46284	.13	1.23
Kontroll	.56	.75	.07	.74		-73013	164535	-.04	-.44
Kulturell empati	.02	.23	.01	.08		-34440	49243	-.08	-.70
Sosialt initiativ	.19	.19	.10	.97		45711	41875	.11	1.09
Åpenhet	-.14	.25	-.07	-.54		15346	54349	.03	.28
Emosjonell stabilitet	-.13	.18	-.06	-.74		4749	38387	.01	.12
Fleksibilitet	.03	.16	.02	.18		-4850	35000	-.01	-.14
Tilknytning til ny kultur	.00	.06	.00	-.06		-15670	13877	-.09	-1.13

Merk. <sup>a</sup> 1 = kvinne, 2 = mann. <sup>b</sup> 1 = offentlig, 2 = privat. <sup>c</sup> 1 = 2015 → 9 = 2006. \*p < .05, \*\*p < .01.

**Tabell 3**  
**Logistisk regresjonsanalyse med bakgrunnsvariabler, kulturell distanse, tilknytning til ny kultur og multikulturell personlighet som prediktorer av lederansvar (N = 156).**

Prediktor	B	S.E.	Wald	Odds Ratio	95.0% C.I for Odds Ratio	
					Lower	Upper
Alder	.02	.03	.28	1.02	.96	1.07
Kjønn <sup>a</sup>	.70	.42	2.80	2.01	.89	4.55
År i Norge	-.05	.03	3.08	.95	.90	1.01
År siden GF <sup>b</sup>	-.01	.13	.01	.99	.76	1.28
Sammenveving	.26	.82	.10	1.29	.26	6.45
Hierarki	-.48	.44	1.16	.62	.26	1.48
Kontroll	.02	1.56	.00	1.02	.05	21.67
Kulturell empati	-.40	.50	.64	.67	.25	1.79
Sosialt initiativ	1.03*	.44	5.48	2.79	1.18	6.60
Åpenhet	-.11	.55	.04	.89	.30	2.64
Emosjonell stabilitet	.24	.39	.40	1.28	.60	2.71
Fleksibilitet	-.38	.36	1.10	.69	.34	1.39
VIA-ny kultur	-.15	.13	1.29	.86	.66	1.12
Constant	-1.44	2.41	.35	.24		

Merk: Chi-kvadrat med 13 frihetsgrader = 15.14, \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

<sup>a</sup> 1 = kvinne, 2 = mann <sup>b</sup> 1 = 2015 → 9 = 2006.

### Karrieretilfredshet

Hypotese H1a som antar at sammenveving, hierarki og kontroll er negativt relatert til karrieretilfredshet ble delvis støttet. Hierarki var den eneste verdiorienteringen som viste seg å

korrelere negativt med karrieretilfredshet. Verken H1b eller H1c som forventet at grad av tilknytning til norsk kultur og multikulturell personlighet ville være positivt relatert til karrieretilfredshet ble støttet.

Alder, kjønn, år i Norge, år med høyere utdanning i trinn 1 forklarte 5.6% av variansen i karrieretilfredshet. Kjønn var signifikant positivt relatert til karrieretilfredshet. Menn var mer tilfredse med karrieren enn kvinner. Botid i Norge var signifikant negativt relatert til karrieretilfredshet. Etter å ha lagt til sammenveving, hierarki og kontroll i trinn 2 forklarte modellen 9.7% av den totale variansen,  $F(6,160) = 2.85, p < .05$ . Kulturell distanse som kontrollvariabel forklarte ytterligere 4.1% av variansen i karrieretilfredshet, etter å ha kontrollert for alder, kjønn og antall år i Norge. Endringen var ikke signifikant med en  $R^2$  change = .041,  $F$  change (3, 160) = 2.42,  $p > .05$ . I trinn to av modellen, var det bare hierarki av prediktorene som var statistisk signifikant. I trinn 3 ble MPQ og VIA lagt inn, og modellen i sin helhet forklarte da 10.4% av den totale variansen i karrieretilfredshet,  $F(12, 154) = 1.49, p > .05$ . MPQ og VIA forklarte alene 0.7% variansen, etter å ha kontrollert for demografiske forhold og kulturell distanse. Endringen var derimot ikke signifikant med  $p > .05$ . Ingen av prediktorene lagt til i trinn tre var signifikante (Tabell 2).

### **Inntekt**

Hypotese H2a som antar at sammenveving, hierarki og kontroll er negativt relatert til inntekt ble delvis støttet. Sammenveving var den eneste verdiorienteringen som viste seg å korrelere negativt med inntekt. Hypotese H2b og H2c ble ikke støttet.

Alder, kjønn, år i Norge, år med høyere utdanning, sektor, og år siden GF forklarte 17.2% av variansen i inntekt. Kjønn, år i Norge, og sektor var signifikant positivt relatert til inntekt. Etter å ha lagt inn sammenveving, hierarki og kontroll på trinn 2 forklarte modellen 19.4% av variansen  $F(9,146) = 3.90, p < .01$ . Isolert sett forklarte kulturell distanse 2.2% av variansen i inntekt etter å ha kontrollert for bakgrunnsvariabler, med en  $R^2$  change =



.02,  $F$  change (3,146) = 1.34  $p > .05$ . Av kontrollvariablene var sammenveving den eneste statistisk signifikante variabelen. I trinn 3 med VIA og MPQ, forklarte modellen i sin helhet 21% av variansen i inntekt,  $F$  (15,140) = 2.49,  $p < .01$ . MPQ og VIA stod alene for 1.6% av variansen i inntekt. Endringen var ikke signifikant, og ingen av kontrollvariablene lagt til i trinn 3 var heller statistisk signifikante.

### **Lederansvar**

Ingen av H3-hypotesene ble støttet. En logistisk regresjon ble gjort for å undersøke forholdet mellom prediktorene og hvorvidt respondentene hadde lederansvar. Hele modellen inkludert alle prediktorene var ikke signifikant  $\chi^2$  (13, N=156) = 15.14,  $p > .05$ , noe som indikerer at prediktorene, hverken enkeltvis eller samlet, kan forklare lederansvar (Appendiks G). Totalt forklarte modellen mellom 9.2% (Cox and Snell R square) og 13% (Nagelkerke R square) av variansen i lederansvar, og klassifiserte korrekt 69.9% av tilfellene (Appendiks H og I).

Sosialt initiativ var den eneste av prediktorene som var signifikant for lederansvar. Sosialt initiativ ble vist å kunne predikere hvorvidt respondentene hadde lederansvar eller ikke, med en oddsratio på 2.79 (Tabell 3). Dette indikerer at en økning på én enhet i sosialt initiativ vil gjøre lederansvar nesten tre ganger mer sannsynlig, etter å ha kontrollert for alle de andre faktorene i modellen.

### **Kvalitative resultater**

Spørsmål vi ikke hadde med i den kvantitative delen var «Hvilke faktorer har vært viktig for din karrierefremgang?», «Hvordan har du opplevd karrierefremgang etter GF?», «Har du opplevd at din bakgrunn har vært et hinder for deg i jobbsammenheng?», og «Har du opplevd at din bakgrunn har blitt sett på som en ressurs i jobbsammenheng?». Her følger en tematisk analyse av disse spørsmålene.

### **Hvilke faktorer har vært viktig for din karrierefremgang?**

Av alle deltakerne svarte 166 på spørsmålene om hvilke faktorer som har vært viktig for karrierefremgang. Ut fra svarene kunne en dele «viktige faktorer» opp i fem kategorier som skilte seg ut: språkbeherskelse, nettverk, høyere utdanning, personlighet/personlige egenskaper og forståelse av norsk arbeidsliv og kultur. Språk, nettverk og utdanning ble hyppigst rapportert som en viktig faktor for karrierefremgang i Norsk arbeidsliv. Disse svarene ble også ofte nevnt sammen. En av deltakerne skriver «*Høy utdanning, språk, å være løsningsorientert, å ta videreutdanning i Norge, nettverk, å være proaktiv på jobb*». En annen sier «*Språk, utdanning, integrering, engasjement og åpenhet*». Av personlige egenskaper legger flere av deltakerne vekt på arbeidsvilje og hardt arbeid. Flere av deltakerne nevner eksempelvis «pågangsmot» og «stå på-vilje» som viktige faktorer for karrierefremgang. Det kan virke som om deltakerne legger vekt på nettopp disse egenskapene som viktige fordi de har følt at, ettersom de ikke er etnisk norske, at det kreves det mer innsats av dem i arbeidslivet. Flere av deltakerne legger vekt på mange av de samme faktorene. Enkelte rapporterer også at de ikke har opplevd karrierefremgang, og kan derfor ikke svare på hvilke faktorer som har vært viktig. Ut i fra svarene er det tydelig at mange av deltakerne legger vekt på faktorer som er viktige for arbeidstakere flest med tanke på karrierefremgang, slik som utdanning, erfaring og nettverk.

### **Hvordan har du opplevd karrierefremgang etter GF?**

Av deltakerne rapporterte halvparten at de hadde opplevd karrierefremgang etter deltakelse i Global Future-programmet. På spørsmålet om hvordan de har opplevd karrierefremgang etter GF kan svarene deles opp i to overordnede kategorier; fremgang i forbindelse med arbeidsliv, og fremgang i form av personlig utvikling. Angående fremgang i arbeidslivet ble det rapportert om ny jobb, forfremmelser, nettverksbygging, lederansvar og økt ansvar på arbeidsplassen. En deltaker sier eksempelvis «*Jeg har byttet 3 jobber hvor jeg*

*ikke har søkt på noen av dem. Hver ny jobb har vært et steg opp i karrieren og lønn.»* Flere av deltakerne formidler også at GF har bidratt til personlig utvikling. Ord som går igjen er «selvutvikling», «mer selvtillit» og «trygghet». En av deltakerne sier «*Jeg ble mer sikker og bevisst over på mine ferdigheter og kompetanse. Selvtillit var viktig for meg for å klarer å vise mine ferdigheter og kompetanse på jobbintervjuer.»*. For de som rapporterte om karrierefremgang etter deltakelse i GF tyder svarene på at programmet har hjulpet dem i arbeidslivet i form av å bli mer synlige for arbeidsgivere, samtidig som det har bidratt til nyttig kompetanseutvikling.

### **Har du opplevd at din bakgrunn har vært et hinder for deg i jobbsammenheng?**

Av deltakerne rapporterte 132 at de har opplevd at deres innvandrerbakgrunn har vært et hinder i jobbsammenheng. Disse opplevelsene kan hovedsakelig kategoriseres som indirekte, eller subjektive opplevelser av at deres bakgrunn har vært til hinder, ofte i form av indirekte diskriminering. Det som går mye igjen i svarene er at deltakerne føler at deres bakgrunn og navn hindrer dem i ansettelsesprosesser, hovedsakelig i form av vanskeligheter for å bli kalt inn på intervju og at deres kompetanse blir møtt med skepsis. En deltaker skriver: «*Ja, nesten hver dag. Opplever mye skepsis og stereotypisering. Har du et utenlandsk etternavn og snakker med aksent, stiller du bakerst i køen og alltid på siden av viktige prosesser, om det er jobbsøk eller beslutninger som tas i bedriften. Opplever at det er nesten umulig å få invitasjon til jobbintervjuer mht stillinger jeg er kvalifisert for. I jobbsammenheng opplever jeg at jeg blir betraktet som «han polske» (uansett om det gjelder relasjoner med overordnede eller underordnede).*». En annen svarer «*Ikke direkte. Men jeg tror jeg ble valgt bort i søkeprosessen på grunn av mitt tidligere etternavn. Mellom 2009 og 2012 søkte jeg ca. 250 relevante stillinger og ble innkalt til 10 intervjuer.*». Det er tydelig at flere har en følelse av å alltid komme bak norske arbeidssøkere og arbeidstakere, selv i de tilfellene der de er mer kvalifiserte. Enkelte deltakere forteller derimot om tilfeller de ikke har blitt ansatt, der

begrunnelsen har vært at de har vært overkvalifiserte, selv om de personlig ikke hadde den oppfatningen. Det er også en tendens til at respondentene mener at svake språkkunnskaper har hindret dem i arbeidslivet, blant annet på grunn av vanskeligheter med å uttrykke seg og kommunisere flytende på norsk.

Et fåtall av deltakerne rapporterer derimot om situasjoner der deres bakgrunn åpenlyst og direkte har vært et hinder i jobbsammenheng. En ble eksempelvis fortalt at de ikke ansatte personer med utenlandsk opprinnelse, og et par har opplevd mobbing og nedsettende kommentarer om bakgrunn.

### **Har du opplevd at din bakgrunn har blitt sett på som en ressurs i jobbsammenheng?**

Til tross for at de fleste deltakerne hadde opplevd at deres bakgrunn hadde vært et hinder i jobbsammenheng, hadde mange opplevd at deres bakgrunn hadde blitt møtt som en ressurs. Det å beherske flere språk og ha kunnskap om andre kulturer var det som ble mest vektlagt blant respondentene, da særlig i forbindelse med tolketjenester, i møte med flerkulturelle grupper i jobbsammenheng og internasjonalt arbeid. En skriver «*Jobb med innvandrere - språkkunnskaper*» Enkelte mener også at deres bakgrunn blir møtt som en ressurs ved at de tenker ulikt, og dermed bidrar med nye vinklinger og nye perspektiver på arbeidsplassen. En deltaker skriver eksempelvis «*Ja, i nåværende stilling gir jeg noe annet enn mine kolleger. Jeg har en annen tilnærming som er mer direkte, som gir fremgang i feks. møter og prosesser*». I tillegg var det mange som var usikre, eller ikke hadde opplevd at deres bakgrunn ble møtt som en ressurs, noe flere også sa de ønsket og savnet.

### **Diskusjon**

Fra et teoretisk standpunkt antas MPQ og tilknytning til norsk kultur å være positivt relatert til karriereoppnåelse, og kulturell distanse negativt. Til tross for at det er gjort mye

forskning på innvandreres forutsetninger for kulturell tilpasning, har få studier sett på sammenhengen mellom KD, VIA, MPQ og karriereoppnåelse.

Resultatene i studien indikerer at hypotesene H1a og H2a, som antok at kulturell distanse ville være negativt relatert til karrieretilfredshet og inntekt, ble delvis støttet. Det å ha opprinnelse fra en hierarkisk kultur er negativt relatert til karrieretilfredshet, og opprinnelse fra en «sammenvevd» kultur negativt relatert til inntekt. Dette er to verdiorienteringer som ofte opptrer samtidig i en kultur, og som i stor grad finnes i afrikanske og asiatiske kulturer (Schwartz, 2009). Det er viktig å poengtere at både hierarki og sammenveving viser relativt svake sammenhenger, selv om de er signifikante.

Resultatene på H3c hypotesen viser at sosialt initiativ, det å aktivt oppsøke sosiale sammenhenger og ta initiativ, er positivt relatert til lederansvar. Utenom disse resultatene er det ingen tydelig sammenheng mellom prediktorene og utfallsmålene. Hb og Hc, hypotesene som antok at tilknytning til norsk kultur og multikulturell personlighet ville være positivt relatert til karrieretilfredshet, inntekt og lederansvar, ble ikke støttet. Av de ni fremlagte hypotesene var det dermed bare H1a og H2a som fikk noe støtte.

Med andre ord kan resultatene tyde på at individuelle egenskaper som personlighet og tilhørighet til norsk kultur har lite å si for karriereoppnåelse for deltakerne i denne studien. Det er viktig å påpeke at det ble kontrollert for kulturell distanse på effekten av personlighet og akkulturasjon i regresjonsanalysen. Resultatene gir imidlertid en indikasjon på at kulturell bakgrunn er viktigere for karriereoppnåelse enn personlige egenskaper. Intuitivt tenker en gjerne at karriereoppnåelse ikke handler om hvor du kommer fra, men hvem du er. I denne studien ser ikke dette ut til å være tilfellet.

En forklaring på at tilknytning til norsk kultur og fire av MPQ-trekkene ikke gir noe utslag i resultatene kan komme av at deltakerne i Global Future programmet er en utvalgt gruppe talentfulle individer, som alle er selektert gjennom en søknads- og intervjuopprosess.

Sannsynligvis utgjør de en nokså homogen gruppe, noe som gjør det vanskelig å få signifikante funn eller finne tydelige tendenser. Eksempelvis kan en anta at de aller fleste i denne gruppen har en sterk orientering mot norsk kultur, ettersom de har søkt seg inn på GF, at de fleste er etablerte i norsk arbeidsliv, og at gode norskkunnskaper er et krav for GF-deltakelse.

At resultatene viser at hierarki og sammenveving er relatert til henholdsvis karrieretilfredshet og inntekt er interessant, tatt i betraktning at deltakerne sannsynligvis er tilknyttet norsk kultur, og i snitt har bodd 14 år i Norge. Videre vil resultatene bli diskutert i rekkefølgen: kulturell distanse, akkulturasjon og multikulturell personlighet.

### **Kulturell distanse og karriereoppnåelse**

Resultatene indikerer noe støtte for Ha-hypotesene. H1a og H2a, som antok en negativ sammenheng mellom kulturell distanse, karrieretilfredshet og inntekt, ble til en viss grad støttet. Hierarki viste seg å være negativt relatert til karrieretilfredshet, og sammenveving negativt relatert til inntekt. At hierarki er negativt relatert kan tyde på at deltakerne som kom fra autoritære kulturer har lavere karrieretilfredshet i Norge, enn deltakerne med tilsvarende høy utdanning som kommer fra samfunn med mindre hierarkisk oppbygning.

Hofstede (1983) fant i en studie at ansatte i systemer der leder opprettholder høy maktavstand gjerne foretrekker nettopp slike ledere. Dermed kan det tenkes at deltakerne i denne studien som kommer fra hierarkiske kulturer, ikke kjenner seg igjen i norsk organisasjonsstruktur, og derfor har vansker for å tilpasse seg og oppnå en typisk «klatrende» karriereutvikling. Det er viktig å poengtere at karrieretilfredshet i denne studien er definert mer i form av karrierefremgang enn jobbtildfredshet, og dermed handler mer om konkret måloppnåelse enn trivsel. Det er nærliggende å tenke at det kan synes vanskelig for arbeidstakeren å oppnå ønsket karriereklating i et system han eller hun ikke forstår, eller ikke kjenner seg igjen i. Forskning har indikert at individer fra kulturer som skårer lavt på

egalitarisme og vektlegger tilskrevet status (f.eks sosialt status og familiestatus), fremfor oppnådd status (f.eks individuelle prestasjoner) kan oppleve mer negativt stress og tilpasningsvansker i kulturer som skårer høyt på egalitarisme (Kashima & Abu-Rayya, 2014).

Videre viser resultatene at hierarki er den verdiorienteringen der forskjellen mellom deltakernes opprinnelseskulturer og Norge er størst. Dermed er det rimelig å anta at forskjell i maktstruktur og hierarki vil være den mest fremtredende forskjellen i verdisyn mellom en innvandrers opprinnelseskultur og den norske. Dette kan ha påvirket sammenhengen mellom hierarki og karrieretilfredshet ved at deltakerne som stammer fra hierarkiske kulturer i lavere grad identifiserer seg med norsk arbeidskultur. Tidligere forskning har i tråd med teoriene om attraksjon-seleksjon-bortfall og P-O fit, vist at individer som opplever lav grad av verdikongruens mellom organisasjonen og seg selv, blir mindre tiltrukket av organisasjonen og arbeidsplassen (Carless, 2005; Dineen, Ash, & Noe, 2002; Judge & Bretz, 1992). I jobbsituasjoner har forskningen også sett at lav grad av identifisering, og opplevd samsvar med egne og organisasjonens normer, er negativt relatert til prestasjon, inntekt, motivasjon, ekstrarolleatferd, jobbtilfredshet og karrierefremgang (Bretz & Judge, 1994; Goodman & Svyantek, 1999; Knippenberg & Schie, 2000; Lauver & Kristof-Brown, 2001).

Resultatene viste en signifikant negativ sammenheng mellom sammenveving og inntekt. Dette impliserer at deltakere i denne studien som kommer fra sammenvevde kulturer tjener mindre i autonome samfunn slik som Norge, enn deltakere med tilsvarende høy utdanning som kommer fra samfunn med mindre sammenvevd oppbygning. En mulig forklaring på dette kan være at personer som kommer fra sammenvevde kulturer ikke er vant til å være like autonome, selvstendige og kreative, som arbeidstakerne fra majoritetskulturen. I et norsk arbeidsliv, der arbeidsgivere ofte søker etter kreative og selvstendige arbeidstakere, kan individer fra sammenvevde kulturer ha vanskelig for å etterleve disse preferansene,

ettersom de ikke er vant til like stor grad av sosial mobilitet. Dette kan igjen føre til at de går glipp av bedre jobber eller unnlater å gripe de mulighetene de kanskje kunne ha fått.

En annen forklaring på den negative sammenhengen mellom sammenveving og inntekt, som kommer frem gjennom introspeksjon av dataene, er at det er en positiv sammenheng mellom skårer på sammenveving og det å ha kommet til Norge som flyktning eller asylsøker. Dette kan tyde på at flere av deltakerne som kom til Norge som asylsøker eller flyktning, kommer fra kulturer med høyere skårer på sammenveving. Lignende tendenser ble ikke funnet for de to andre verdiorienteringene, hierarki og kontroll. Innvandrere som kommer til Norge som flyktning eller asylsøker har sannsynligvis dårligere forutsetninger for å gjøre det bra i norsk arbeidsliv, enn personer som kommer til landet på grunn av eksempelvis arbeid. Mens arbeidsinnvandrere som regel kommer raskt i arbeid, må asylsøkere gjennomgå lengre prosesser for å få midlertidig arbeidstillatelse i Norge, som i enkelte tilfeller kan ta opp til et år (Utlendingsdirektoratet, 2016; Valenta & Thorshaug, 2011). I en rapport for Utlendingsdirektoratet påpeker flere asylsøkere at ventetiden for arbeidstillatelse kan påvirke senere deltagelse i arbeidslivet, ved at det vil hemme dem i tilegnelse av språk, knytte kontakter, og at det kan føre til en «opplæring» i å gå på trygd (Valenta & Thorshaug, 2011). At flyktninger ser ut til å ha større vanskeligheter enn andre innvandringsgrupper, støttes av tidligere studier som har vist at flyktninger i Danmark og Tyskland tjener mindre enn personer som kommer på grunn av familiegjenforening, og vesentlig mindre enn arbeidsinnvandrere (Constant & Zimmermann, 2005).

H3a hypotesen ble ikke støttet. Det kan være flere årsaker til at kulturell distanse ikke viste seg å være relatert til lederansvar. En forklaring kan være at deltagerne har deltatt i NHO sitt Global Future-program. Målet med programmet er at deltakerne skal forbedre sin kulturforståelse og kunnskap om lederrollen. Respondentene i utvalget har altså vært igjennom et talentprogram som er utviklet for å gi innvandrere med høy utdanning bedre



muligheter i arbeidsmarkedet, spesielt med hensyn til å få lederansvar. Kurset kan bidra til at deltagerne bevisst eller ubevisst tilpasser hvordan de tenker og handler, slik at tanke- og handlingsmønstre blir mer forenlig med kravene og verdiene i norsk arbeidsliv.

I tråd med antagelsen om at kursdeltagerne kan ha hatt en treningseffekt, indikerer forskning at kryss-kulturelle treningsprogram kan fasilitere kulturell tilpasning (Bhawak & Brislin, 2000; Brewster, Suutari, Waxin, & Panaccio, 2005; Morris & Robie, 2001). En studie av Brewster og medarbeidere (2005) fant at krysskulturell trening kan akselerere sosial tilpasning, tilpasning til jobben, og generell tilpasning blant ansatte som blir stasjonert i utlandet. I de kvalitative svarene skriver halvparten av deltakerne at de opplevde karrierefremgang etter å ha vært med i Global Future. Flere av deltakerne legger også vekt på at de fikk en bedre forståelse av norsk kultur og samfunn. Ifølge SINTEF sin rapport var det en betydelig økning i lederstillinger, sysselsetting og styreverv etter deltagelse i Global Future (Håpnes & Buvik, 2012). Global Future-programmet kan med andre ord gi kulturell trening som reduserer betydningen av kulturell distanse for hvorvidt deltakerne har lederansvar. Det kan også hende at Global Future som en referanse verdsettes høyt i arbeidslivet og gir bedre muligheter for å få lederansvar.

Flere studier har indikert at kulturell distanse har mest å si i løpet av de første månedene og årene i en ny kultur (Ward et al., 1998, Kashima & Abu-Rayya, 2014). Kashima og Abu-Rayya (2014) fant i sin studie at sammenhengen mellom kulturell distanse og psykologisk velvære i den nye kulturen var avtagende, og fraværende etter tre og et halvt år. I denne studien har deltakerne i snitt bodd i Norge i 14 år, noe som tilsier at effektene av kulturell distanse kan ha mindre betydning for deres karriereoppnåelse enn for innvandrere som nylig har kommet til Norge. Det er derfor interessant at hierarki og sammenveving viste en signifikant negativ sammenheng med karrieretilfredshet og inntekt.

På bakgrunn av resultatene på Ha-hypotesene er det utfordrende å trekke noen klar slutning om hvorvidt hypotesene burde bli stående eller ikke. Resultatene viste en signifikant negativ sammenheng mellom hierarki og karrieretilfredshet, sammenveving og inntekt. Selv om sammenhengene var signifikante, var de relativt svake. Utenom disse to var ikke verdiorienteringene relatert til utfallsmålene. Det var ingen sammenheng mellom kulturell distanse og lederansvar, og verdiorienteringen kontroll gav ikke utslag på noen av utfallsvariablene. Variansen mellom de ulike opprinnelseslandene i skårene på kontroll var svært små, og kan forklare de svake resultatene. Dersom individer ikke opplever at det ikke er noe særlig sprik i verdisyn mellom opprinnelseskultur og ny kultur, vil det sannsynligvis heller ikke ha noe særlig betydning for kulturell tilpasning.

### **Akkulturasjon og karriereoppnåelse**

Hypotesene Hb som antok at tilknytning til norsk kultur ville korrelere positivt med karrieretilfredshet, inntekt, og lederansvar, ble ikke støttet. Det å være orientert mot norsk kultur var med andre ord ikke et fortrinn i karrieresammenheng. Funnene er i uoverensstemmelse med teori og forskning som indikerer at tilknytning til majoritetskultur vil være fordelaktig for kulturell tilpasning og karriere (Berry, 2006b, 2007; Berry et al., 2006; Horverak et al., 2011; Nekby og Rodin, 2007).

En mulig forklaring på de svake resultatene mellom tilknytning til norsk kultur, og karriereoppnåelse kan sees ut i fra de kvalitative svarene. Flere av deltakerne formidler at de jobber i flerkulturelle settinger, eller i internasjonale bedrifter. Fordi mange oppgir at det er stort kulturelt mangfold blant ansatte på deres arbeidsplass, kan det tenkes at tilknytning til norsk kultur vil være mindre viktig i forhold til karrieretilfredshet, inntekt og lederansvar sammenlignet med på mer homogent norske arbeidsplasser der det å opptre på en «typisk norsk» måte trolig er viktigere.

At det ikke ble funnet en sammenheng mellom inntekt, lederansvar, karrieretilfredshet og tilknytning til norsk kultur kan videre forklares ved at tilknytning til vertskultur ikke vil ha like mye å si for innvandrere med høy utdanning. Tidligere forskning kan gi indikasjoner på at arbeidsmarkedet for høyt utdannede individer er mer meritokratisk (Erikson & Goldthorpe, 1992; Goldthorpe, 1996). Ifølge den meritokratiske tankegangen vil tilskrevne egenskaper som kulturell bakgrunn ha begrenset betydning, mens ervervede ferdigheter som kompetanse og utdanning være viktigere for individets karriereoppnåelse (Brekke, 2006). Dette kan i så fall bety at tilknytning til norsk kultur er mindre relevant for innvandrere med høy utdanning, ettersom det kan tenkes at de blir vurdert ut ifra andre kriterier, slik som utdanning og erfaring.

En annen forklaring på sammenhengen mellom tilknytning til norsk kultur og karrieretilfredshet kommer frem fra de kvalitative svarene. Over halvparten av deltakerne som svarte på de kvalitative spørsmålene rapporterte at deres bakgrunn hadde vært et hinder for dem i jobbsammenheng. Dette til tross for at de fleste er integrerte og assimilerte. Svarene bærer preg av at flere har opplevd indirekte diskriminering. Deltakerne i denne studien kan være mer utsatt for diskriminering, nettopp fordi de er velintegrerte. Tidligere forskning viser at innvandrere som aktivt deltar i samfunnet kan være mer utsatt for å oppleve diskriminering (Rise 2009; Rogstad, 2004). Diskriminering på arbeidsplassen kan innebære at innvandrere opplever å ikke konkurrere på like betingelser, eller får de samme mulighetene, som etnisk norske nordmenn. En nederlandsk studie viste at arbeidstakere med minoritetsbakgrunn opplevde at de hadde dårligere karrieremuligheter enn arbeidstakere fra majoritetskulturen (Hofhuis, Van der Zee, & Otten, 2014). Resultatene kan tyde på at flere av deltakerne har opplevd å ha dårligere karrieremuligheter enn etniske nordmenn. Det kan tenkes at flere av deltakerne føler seg urettferdig behandlet, til tross for at de er godt integrerte og er relativt like

majoritetsbefolkningen. Konsekvensen av dette kan være at de vurderer sin karrieretilfredshet lavere, fordi de føler at de kunne ha oppnådd mer i et arbeidsliv fritt for diskriminering.

En annen mulig forklaring på at tilknytning til norsk kultur ikke var relatert til karriereoppnåelse er at de fleste deltakerne sannsynligvis har en sterk orientering mot norsk kultur. Eksempelvis er 91% av deltakerne i arbeid. Det å være ansatt er videre vist å være positivt relatert til psykologisk tilknytning til den nye kulturen (de Vroome, Verkuyten, et al., 2014). At språkbeherskelse er et kriterium for å bli selektert til Global Future-programmet, kan tenkes å føre til en selektering av innvandrere med sterk orientering mot norsk kultur. Ifølge Schulz (1991) er akkulturasjonsstrategier avgjørende for språkbeherskelse fordi språkbeherskelse forutsetter kontakt med den nye kulturen. Innvandrere med høy tilknytning til norsk kultur vil antagelig ha bedre språkferdigheter enn innvandrere med lav tilknytning fordi de vil ha mer kontakt med lokalbefolkningen. Skulle en besvart hypotesene med utgangspunkt i den jevne innvandrer, og ikke ut ifra denne selekterte gruppen, ville en sannsynligvis fått større varians i dataene.

Til tross for at hypotese Hb-hypotesene ikke ble støttet, er det vanskelig å forkaste hypotesen. Det meste av empiri og teori tilsier at tilknytning til ny kultur vil være fordelaktig for et individs tilpasning (Berry, 2006b; Berry, Kim, Minde, & Mok, 1987; Nekby & Rodin, 2007). To forklaringer på resultatene i denne studien kan være at arbeidslivet for høyt utdannede innvandrere er mer meritokratisk, og orientering mot norsk kultur sannsynligvis ikke vil ha like mye å si for innvandrere som jobber på flerkulturelle arbeidsplasser, og i internasjonale organisasjoner.

### **MPQ og karriereoppnåelse**

Hc hypotesene antok at multikulturell personlighet ville være positivt relatert til karrieretilfredshet, inntekt og lederansvar. Personer som skårer høyt på de fem MPQ-trekkene antas å tilpasse seg lett, og samhandle effektivt med mennesker fra andre kulturer (Van der

Zee & Van Oudenhoven, 2000, 2001; Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002). Personer som skårer høyt på trekk som åpenhet, initiativ, fleksibilitet, sosialt initiativ og emosjonelt stabilitet antas derfor å ha større muligheter til å gjøre det bra i norsk arbeidsliv, og ha høyere karrieretilfredshet, inntekt og økt sjanse for lederansvar enn personer som skårer lavere på disse trekkene. Resultatene viser derimot at det er lite sammenheng mellom MPQ og utfallsvariablene. Til tross for at lite forskning har sett på den direkte sammenhengen mellom MPQ og karriereoppnåelse, strider resultatene med tidligere empiri på personlighet og karriereoppnåelse (Barrick, 2005; Judge et al., 2002; Judge et al., 1999).

En forklaring på resultatene i denne studien kan være at personlighet blir påvirket av settingen og kulturen - det en typisk referer til som «cultural fit». Ward og Kennedy (1993) vektlegger viktigheten av interaksjonen mellom person og situasjon. En studie fant at uoverensstemmelse mellom personlighetsprofil og majoritetskulturens normer blant amerikanere ansatt i Singapore, var korrelert med psykologisk stress og depresjon (Ward & Chang, 1997). Dette kan bety at individets kulturelle tilpasning ikke bare avhenger av hvilke trekk vedkommende skårer høyt og lavt på, men også hvorvidt hans eller hennes personlighet passer med den nye kulturens normer. Med andre ord kan kulturell kontekst og kulturell distanse tenkes å moderere effektene av personlighet.

Personlighet kan imidlertid ha innvirkning på hvordan individer vurderer fremgangen i sin karriere. Karrieretilfredshet er et subjektivt mål, og ulike deltakerne vil sannsynligvis ha ulike ambisjoner og oppfatninger av hva som skal til for å oppnå karrieretilfredshet. Forskning har vist at ekstrovertsjon er positivt, og nevrotisisme negativt, korrelert med ambisjoner (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Med andre ord kan det tenkes at individer som skårer høyt på emosjonell stabilitet og sosialt initiativ vil ha høyere ambisjoner, og at det derfor skal mer til før disse opplever å være tilfredse med karrieren sin.

Til tross for at personlighet i liten grad var relatert til karriereoppnåelse i de kvantitative resultatene, legger flere av deltakerne vekt på personlighet som en viktig faktor for karrierefremgang i de kvalitative svarene. Dette kan riktignok være helt andre personlighetstrekk enn MPQ. Deltakerne legger eksempelvis vekt på motivasjon, pågangsmot og «stå-på-vilje»; egenskaper som handler mer om personlig motivasjon og robusthet. Av trekkene i MPQ er det sosialt initiativ som ligner mest på disse egenskapene, ettersom det inneholder et element av driv og motivasjon. Sosialt initiativ er også det trekket som korrelerer sterkest med karrieretilfredshet, inntekt og lederansvar. I tillegg fremheves kulturforståelse, språk og integrering som viktige faktorer. Det er da naturlig å tenke at dette også vil påvirke karriereoppnåelse, ettersom karrierefremgang som regel betyr bedre jobber, og sannsynligvis høyere inntekt. Kulturforståelse, språk og integrering er alle faktorer der høye skårer på MPQ antas å være viktig og fordelaktig. Ifølge teorien vil individer med multikulturell personlighet lettere interagere med lokalbefolkningen, forstå kulturen, og tåle overgangen til ny kultur på en god måte (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000; Van der Zee et al, 2013). Dette vil igjen sannsynligvis føre til at individene lettere lærer språket og integreres.

Resultatene viste at sosialt initiativ var det eneste av MPQ-trekkene som var signifikant positivt relatert til lederansvar. En årsak til at sosialt initiativ er positivt relatert til lederansvar kan være fordi sosialt initiativ fasiliterer bygging av sosiale nettverk. Flere studier har utpekt mangel på sosiale nettverk som en viktig faktor for hvorfor innvandrere ikke lykkes i arbeidslivet (Fossland & Aure, 2011; Wiborg, 2006). Innvandrere som tar mye sosialt initiativ kan ha lettere for å bygge nettverk fordi de i større grad oppsøker kontakt med mennesker fra den nye kulturen. Omfanget av innvandreres sosiale og profesjonelle nettverk vil være viktig for å få tilgang på lederjobber gjennom uformelle kanaler, som tross alt utgjør en stor andel av alle utlysninger i Norge (Wiborg, 2006). Global Future-programmet

tilrettelegger for nettverksbygging, noe som kan ha påvirket resultatene. I et mer randomisert utvalg kan sosialt initiativ forventes å være enda sterkere relatert til lederansvar.

På en annen side er sosialt initiativ tett forbundet med ekstroversjon (Leone et al., 2005; Van der Zee og Van Oudenhoven, 2000). Forskning har vist at ekstroversjon er sterkest relatert til transformasjonsledelse av personlighetstrekkene i femfaktormodellen (Bono & Judge, 2004; Lowe, Kroeck, & Sivasubramaniam, 1996). Hvis empiri danner grunnlaget for rekrutteringspraksis kan en tenke seg at ekstroversjon vil være et av de viktigste personlighetstrekkene for å rekruttere ledere. Av den grunn kan det ikke utelukkes at forholdet mellom sosialt initiativ og lederansvar også vil gjelde for etniske nordmenn. Selv om personlighetstrekk som regel er stabile over tid, kan en også stille spørsmålet om sosialt initiativ fører til økt sjans for lederansvar, eller om lederrollen fører til mer sosialt initiativ.

Å fatte en konklusjon om hvorvidt personlighet har en betydning for karriereoppnåelse i denne studien, er komplisert. Til tross for at studien fant en positiv relasjon mellom sosialt initiativ og lederansvar, viser resultatene i liten grad sammenheng mellom multikulturelle personlighetstrekk og karriereoppnåelse. I de kvalitative svarene blir personlighet imidlertid nevnt som en viktig faktor for karrierefremgang. Det kan tenkes at sammenhengen mellom personlighet og karriereoppnåelse er mer kompleks enn det som kan forklares ved å se på skåringer på MPQ alene. Sett ut i fra de kvalitative svarene kan det være interessant for fremtidig forskning å undersøke personlighetstrekk som lader på robusthet og motivasjon.

### **Styrker og svakheter ved studien**

Denne studien er en av få studier som har undersøkt sammenhengen mellom psykologiske faktorer og karriereoppnåelse blant innvandrere med høy utdanning. Vi kjenner ikke til andre studier som har undersøkt karriereoppnåelse blant innvandrere med utgangspunkt i kulturell distanse, akkulturasjon og MPQ. Studien bidrar dermed til å øke forståelsen for et hittil ukjent område i den krysskulturelle forskningen.

En styrke ved studien er at multiple regresjonsanalyser tillater kontroll av mange ulike variabler samtidig. Ved å kontrollere for ulike variabler samtidig gir analysene et bedre bilde av forholdet mellom prediktorene og utfallsvariablene. Dette er en fordel når komplekse forskningsspørsmål skal besvares (Pallant, 2010).

En annen styrke er at studien benytter metodisk triangulering. Metodisk triangulering innebærer å bruke to eller flere metoder i undersøkelsen av et fenomen, for å styrke studiens validitet (Denzin, 2012; Jick, 1979; Mathison, 1988). Denne studien er i hovedsak kvantitativ, men inneholder også en kvalitativ del. De kvalitative spørsmålene supplerer den kvantitative dataen ved å gi en bedre forståelse av hvordan deltagerne har opplevd karriereoppnåelse og viktige faktorer for karrierefremgang.

Samarbeidet med NHO har gitt studien en unik mulighet til å undersøke innvandrere med høy utdanning av ulik personlig og faglig bakgrunn. Svarprosent i undersøkelsen var god (39.8%), noe som viser at en stor andel av tidligere Global Future deltagere har gjennomført undersøkelsen. Utvalget hadde en balansert kjønnsfordeling og en rimelig spredning i alder fra 26 år til 61 år, med gjennomsnittsalder på 41 år (Tabell 1). På spørsmål om hvorfor deltagerne kom til Norge var det en jevn fordeling av arbeidsinnvandrere, familiegjenforeninger, arbeids- eller utdanningsinnvandring og andre årsaker. Det var også representert mange nasjonaliteter i undersøkelsen. Av totalt 199 respondenter var 69 unike nasjonaliteter representerte. Bakgrunnsvariablene indikerer at utvalget er heterogent med hensyn til årsak til innvandring og nasjonalitet.

Det kan argumenteres at utvalget begrenser resultatenes generaliserbarhet fordi deltagerne representerer en relativt homogen gruppe som har blitt selektert gjennom Global Future-programmet. Global Future er et talentprogram og vil derfor forsøke å tiltrekke seg ambisiøse, talentfulle og ressurssterke deltagere. At deltagerne har gjennomført programmet kan bidra til å forsterke disse kjennetegnene. Eksempelvis var sysselsettingsgraden i utvalget



betydelig høyere enn i den generelle innvandrerbefolkningen. Ifølge SSB (2016b) var 63,4% av innvandrerpopulasjonen i Norge sysselsatt i 2014, mens 91% av utvalget i denne studien rapporterer å være i arbeid. Generaliseringer av resultatene burde ta forbehold om at flere signifikante funn kan forekomme i et mer heterogent utvalg.

En svakhet i kan være operasjonaliseringen av karriereoppnåelse. Denne studien tar utgangspunkt i at karriereoppnåelse kan måles av faktorene karrieretilfredshet, inntekt og lederansvar, mens forskningslitteraturen indikerer at jobbtilfredshet, forfremmelser, stillingsmakt og overkvalifikasjon også er kjennetegn ved karriereoppnåelse (Jaskolka et al., 1985; Judge et al., 1995; Yakushko, Backhaus, Watson, Ngaruiya, & Gonzalez, 2008). Undersøkelser av andre faktorer ved karriereoppnåelse enn de som er undersøkt i denne studien, kan gi en bedre forståelse av psykologiske faktorerens betydning for innvandreres karriere. På en annen side, er det en styrke at studien undersøker både subjektive og objektive faktorer for karriereoppnåelse.

En kan også stille spørsmål ved VIA-instrumentet i studien. Det kan argumenteres for at VIA-skalaen måler overfladiske deler av kulturen. Eksempelvis kan innvandreres oppfatning av ideologi, normer og samfunnsstruktur i Norge tenkes å være bedre mål på tilknytning til norsk kultur, enn hvorvidt de liker norsk humor, tar del i norske kulturtradisjoner og lignende.

Et viktig poeng er at undersøkelsene i denne studien ble gjennomført som tverrsnittsundersøkelser. Det innebærer at dataene ble hentet inn på et tidspunkt. Resultatene kan derfor ikke si noe sikkert om årsaksforhold. Et eksempel på dette er kulturell distanse. En kan stille spørsmål om det er kulturell distanse som vanskeliggjør innvandreres situasjon i arbeidslivet. Sammenveving og hierarki finnes i stor grad i afrikanske og asiatiske kulturer. Arbeidssøkende fra disse landene ser ut til å oppleve mer diskriminering og vanskeligheter i

arbeidslivet (Wiborg, 2006). Hvorvidt utfordringene disse møter i arbeidslivet skyldes kultur, diskriminering på grunn av hudfarge, etnisitet eller andre ting er vanskelig å konkludere om.

En mulig feilkilde i studien er relatert til utfallsmålet for bruttoinntekt.

Spørreundersøkelsen skulle i utgangspunktet distribueres høsten 2015, men på grunn av forsinkelser kom undersøkelsen ut i Januar 2016. Spørsmålet om inntekt tar ikke høyde for dette og spør om bruttoinntekt i 2014, i stedet for 2015. Av den grunn oppgir enkelte respondenter en relativt høy inntekt, til tross for å være arbeidsledig. Det kan ikke utelukkes at feilen har påvirket forholdet mellom prediktorene og bruttoinntekt.

En annen metodisk begrensning er relatert til utregningen av kulturell distanse-målene. Av de 69 nasjonalitetene i utvalget var det enkelte av de som ikke var representert med egen verdiprofil i Schwartz (2009) sin oversikt. Utregningene ble derfor basert på verdiskårer fra landet med mest geografisk og historisk nærhet. Dette utgjør en potensiell feilkilde. På en annen side var det kun noen få land som ikke var inkludert i Schwartz (2009) sin oversikt over nasjonale verdiprofiler, så det er grunn til å anta at funnene er generaliserbare.

### **Implikasjoner**

Funnene i denne studien tyder på at kulturell avstand har større betydning for deltageres karriereoppnåelse enn personlighet og orientering mot norsk kultur. I motsetning til kulturell avstand, har studier funnet at akkulturasjonsstrategier og enkelte personlighetstrekk, som for eksempel kulturell empati, kan opparbeides gjennom trening (Shenkar, 2001; Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000; Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002; Zakaria, 2000). I denne studien undersøkte vi objektiv kulturell distanse mellom deltakernes opprinnelsesland og Norge. Den kulturelle distansen vil derfor være uavhengig av faktorer som botid og treningsprogram (Schwartz, 2009; Shenkar, 2001).

Ulike verdisyn kan lede til at innvandrere møter et glasstak i norsk arbeidsliv, til tross for Global Future-programmet. Glasstaket er en metafor for de usynlige barrierene i

arbeidslivet som hindrer karrierefremgang (Albrecht, Bjorklund, & Vroman, 2001). Det er liten tvil om at innvandrere opplever et såkalt glasstak i norsk arbeidsliv. Empiri viser at kun 3% av ledere i Norge hadde innvandrerbakgrunn i 2010, samt at innvandrere diskrimineres i ansettelsesprosesser og har dårligere vilkår enn etniske nordmenn i arbeidslivet (Barth et al., 2002; Brekke og Matekaasa, 2008; Horverak et al., 2013; Midtbøen & Rogstad, 2012; Wiborg, 2006). At denne studien fant negative sammenhenger mellom hierarki, sammenveving og karriereoppnåelse, kan indikere at innvandreres kulturelle bakgrunn henger sammen med barrierene de møter i arbeidslivet.

En konsekvens av glasstaket i norsk arbeidsliv kan være at innvandrere etablerer egne selskap hvor kulturell distanse har mindre betydning for karriereoppnåelse. Data fra SSB viser at innvandrere i Norge sto bak omtrent en av fem nyetablerte firma i 2010 (Skårerhøgda & Torp, 2012). Dette vitner om høy «gründerånd» blant innvandrere. Næringslivet kan profitere på at innvandrere realiserer egen karriere igjennom selvstendige foretak, men denne tendensen kan også være et sykdomstegn ved norsk arbeidsliv. En evaluering utført av Arbeidsforskningsinstituttet fant at innvandreres viktigste motivasjon for å opprette et eget foretak var ekskludering eller begrenset mobilitet i norsk arbeidsliv (Enehaug, Migne, & Osman, 2009). En utvikling hvor innvandrere starter selvstendige foretak for å få utnyttet utdanningen sin, vil være alarmerende for mangfoldet i resten av arbeidslivet og for samfunnets integreringsstrategi. Et sentralt spørsmål for implikasjonene av denne studien er hvorvidt kulturell distanse kan reduseres og håndteres for å gi innvandrere bedre karrieremuligheter.

Hvorvidt kulturell distanse kan reduseres avhenger av om fenomenet er stabilt over tid. En litteraturgjennomgang av Shanker (2001) hevder at konseptualiseringen av kulturell distanse har en illusjon om stabilitet. I tråd med Shankers (2001) litteraturgjennomgang, har studier vist at kulturell distanse kan ha en avtagende effekt over tid (Ward et al., 1998,

Kashima & Abu-Rayya, 2014). For å undersøke om kulturell distanse avtar over tid kan en ta utgangspunkt i subjektiv kulturell distanse. Da ville det vært interessant å undersøke faktorer som kan påvirke opplevd kulturell distanse, som for eksempel krysskulturelle treningsprogram.

Denne studien tar derimot utgangspunkt i at kulturell distanse er stabilt. Det innebærer at kulturell distanse måles på et nasjonalt nivå og ikke kan påvirkes individuelt (Schwartz, 2009). Til tross for at globalisering kan tenkes å redusere kulturell distanse over tid (Shenkar, 2001), vil nasjonale verdiorienteringer være relativt stabile (Schwartz, 2006). Spørsmålet blir dermed hvordan virksomheter og ledere kan motvirke negative effekter av kulturell distanse på innvandreres muligheter for å gjøre karriere.

For å redusere hindringene innvandrere møter i arbeidslivet kan organisasjoner og virksomheter tilrettelegge for ulike verdisyn på arbeidsplassen. Pless og Maak (2004) postulerer at virksomheter ofte mislykkes med tiltak for å fremme kulturelt mangfold nettopp fordi tiltakene tar for lite høyde for de ulike normene og verdiene som eksisterer i en flerkulturell arbeidsstokk. Empiri viser at ansatte fra minoritetskulturer opplever mer negative sosiale interaksjoner på arbeidsplassen enn personer fra majoritetsbefolkningen, og at dette i tillegg til begrensede karrieremuligheter predikerer intensjon om å slutte (Hofhius et al., 2014). Tiltak bør derfor i større grad ta sikte på å bevisstgjøre om verdisyn som eksisterer i ulike kulturer. Bevisstgjøring kan lede til bedre forståelse og samhandling på arbeidsplassen, i tillegg til mer aksept for forskjellige verdisyn.

En praktisk tilnærming til håndtering av mangfold på arbeidsplassen er mangfoldsledelse (Ng & Burke, 2005; Gilbert, Stead & Ivancevich, 1999; Sandal, 2009). Mangfoldsledelse handler om å utnytte mangfoldet på arbeidsplassen igjennom mer eksplisitt verdsetting av demografiske, etniske og individuelle forskjeller (Gilbert et al., 1999). Mer verdsetting av mangfold kan lede til rettferdigere rekrutterings- og bemanningspraksis, for

eksempel ved at kulturell distanse har mindre betydning for person-organisasjon fit vurderinger. En innvending til mangfoldsledelse er imidlertid at få studier har undersøkt hvordan effektene av mangfoldsledelse skiller seg fra andre ledelsestyper (Yukl, 2013).

Resultatene i denne studien gjør det interessant for videre forskning å undersøke om forholdet mellom kulturell distanse og karriereoppnåelse er avtagende eller stabilt over tid. I målingen av kulturell distanse kan begrepsvaliditeten styrkes ved å supplere de objektive skårene til Schwartz (2009) med subjektive skårer av deltagerens opplevde kulturelle distanse. Fremtidig forskning bør gå nærmere inn på spørsmålet som denne studien reiser, nemlig om hvorfor høyt utdannede innvandrere fra «hierarkiske» og «sammenvevde» kulturer rapporterer mindre karrierefremgang og inntekt enn individer fra kulturer som ligger nærmere norske verdiorienteringer. Samtidig bør ikke betydningen av akkulturasjon og multikulturell personlighet for innvandreres karriereoppnåelse underslås. Det kan tenkes at disse prediktorene vil være mer utslagsgivende i et kortere tidsperspektiv, eller i et mer heterogent utvalg.

Et annet forslag til fremtidig forskning er å sammenligne betydningen av kulturell distanse, akkulturasjon og multikulturell personlighet, for karriereoppnåelse blant innvandrere som har høyere utdanning og innvandrere som ikke har høyere utdanning. Kan det være slik at arbeidsmarkedet er mer meritokratisk for innvandrere med høyere utdanning enn for innvandrere uten høyere utdanning?

### **Konklusjon**

For å konkludere, viser denne studien en svak sammenheng mellom kulturell distanse og karriereoppnåelse blant innvandrere med høy utdanning. Akkulturasjon og multikulturelle personlighetstrekk var mindre relatert til karriereoppnåelse enn kulturell distanse. Fremtidig forskning er nødvendig for å validere funnene i denne studien, siden empiri i liten grad har undersøkt innvandreres karriereoppnåelse med utgangspunkt i psykologiske faktorer.

Det er et tilsynelatende paradoks i norsk arbeidsliv at innvandrere med høy utdanning sliter med å få relevant jobb samtidig som det er behov for høy faglig kompetanse (Fossland & Aure, 2011). Behovet for høy faglig kompetanse kan øke ytterligere under den forespeilede eldrebølgen, som kan utfordre bærekraften i velferdssamfunnet de neste tiårene (Østby, 2004). Ifølge Østby (2004) kan innvandring bli et lyspunkt under eldrebølgen ved å balansere aldersutviklingen i befolkningen og bidra til nødvendig arbeidskraft. Kanskje er det slik at betydningen av faktorene som er undersøkt i denne studien kan påvirkes av samfunnsforhold, slik som arbeidsledighet og etterspørsel av enkelte faggrupper.

Denne studien fant at verdiorienteringene sammenveving og hierarki var negativt relatert til inntekt og karrieretilfredshet. Tiltak som øker bevissthet om verdisyn i organisasjoner kan gi innvandrere bedre premisser for å gjøre karriere. Fremtidig forskning på faktorer som påvirker innvandreres karriereoppnåelse blir viktig for å bevare kulturelt mangfold i arbeidslivet, samt for å drive mer effektiv nærings- og samfunnspolitikk, i retning av et mer etnisk likestilt arbeidsliv.

**Referanseliste**

- Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(10), 1027-1039. doi: 10.1177/01461672982410001
- Albrecht, J., Bjorklund, A., & Vroman, S. (2001). Is there a glass ceiling in Sweden? *IZA Discussion Paper No. 282*.
- Ali, A., Van der Zee, K., & Sanders, G. (2003). Determinants of intercultural adjustment among expatriate spouses. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(5), 563-580. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00054-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00054-3)
- Andrews, M. C., Baker, T., & Hunt, T. G. (2011). Values and person-organization fit: Does moral intensity strengthen outcomes? *Leadership & Organization Development Journal*, 32(1), 5-19. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/01437731111099256>
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.  
doi:10.1002/job.290
- Arthur, W., & Bennett, W. (1995). The international assignee: The relative importance of factors perceived to contribute to success. *Personnel Psychology*, 48(1), 99-114.  
doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01748.x
- Ashton, M. C. (1998). Personality and job performance: the importance of narrow traits. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 289-303.
- Aycan, Z. (2005). The interplay between cultural and institutional/structural contingencies in human resource management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1083-1119. doi:10.1080/09585190500143956

- Babiker, I. E., Cox, J. L., & Miller, P. M. (1980). The measurement of cultural distance and its relationship to medical consultations, symptomatology and examination performance of overseas students at Edinburgh University. *Social Psychiatry, 15*(3), 109-116. doi:10.1007/BF00578141
- Barrick. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human performance, 18*(4), 359-372. doi:10.1207/s15327043hup1804\_3
- Barrick, & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1-26. doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Barry, D. T., & Grilo, C. M. (2003). Cultural, self-esteem, and demographic correlates of perception of personal and group discrimination among East Asian immigrants. *American Journal of Orthopsychiatry, 73*(2), 223. doi:10.1037/0002-9432.73.2.223
- Barth, E., Bratsberg, B., & Raaum, O. (2002). *Local unemployment and the earnings assimilation of immigrants in Norway*. Retrieved from <http://www.econstor.eu/handle/10419/63185>
- Battu, H., & Zenou, Y. (2010). Oppositional Identities and Employment for Ethnic Minorities: Evidence from England\*. *The Economic Journal, 120*(542), F52-F71. doi:10.1111/j.1468-0297.2009.02337.x
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology, 46*(1), 5-34. doi:10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x
- Berry, J. W. (2003). *Conceptual approaches to acculturation*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations, 29*(6), 697-712. doi:10.1016/j.ijintrel.2005.07.013



- Berry, J. W. (2006a). Contexts of acculturation. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Berry, J. W. (2006b). Stress perspectives on acculturation. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 43-54). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Berry, J. W. (2007). Acculturation strategies and adaptation. In J. E. Lansford, K. Deater-Deckard, & M. H. Bornstein (Eds.), *Immigrant families in contemporary society* (pp. 69-82). New York, NY, US: Guilford Press.
- Berry, J. W. (2014). Acculturation. In J. E. Grusec & P. D. Hastings (Eds.), *Handbook of socialization: Theory and research* (2 ed., pp. 520-527). United States of America, New York: Guilford Publications.
- Berry, J. W., Kim, U., Minde, T., & Mok, D. (1987). Comparative Studies of Acculturative Stress. *International Migration Review*, 21(3), 491-511. doi:10.2307/2546607
- Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L., & Vedder, P. (2006). Immigrant youth: Acculturation, identity, and adaptation. *Applied Psychology*, 55(3), 303-332. doi:10.1111/j.1464-0597.2006.00256.x
- Bhagat, R. S., & London, M. (1999). Getting started and getting ahead: Career dynamics of immigrants. *Human Resource Management Review*, 9(3), 349-365. doi:10.1016/S1053-4822(99)00024-8
- Bhawuk, D., & Brislin, R. (2000). Cross-cultural training: a review. *Applied Psychology*, 49(1), 162-191. doi:10.1111/1464-0597.00009
- Bhawuk, D. P. S., & Brislin, R. (1992). The measurement of intercultural sensitivity using the concepts of individualism and collectivism. *International Journal of Intercultural Relations*, 16(4), 413-436. doi:10.1016/0147-1767(92)90031-O

- Birman, D., & Simon, C. D. (2014). Acculturation research: Challenges, complexities, and possibilities. In F. T. L. Leong, L. Comas-Díaz, G. C. N. Hall, V. C. McLoyd, & J. E. Trimble (Eds.), *APA handbook of multicultural psychology, Vol. 1: Theory and research* (pp. 207-230). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of applied Psychology, 89*(5), 901.  
doi:10.1037/0021-9010.89.5.901
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology, 3*(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Brekke, I. (2006). Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid. *Søkelys på arbeidsmarkedet, 2*(<http://urn.nb.no/URN:NBN:no-18539>), 173-180.
- Brekke, I., & Mastekaasa, A. (2008). Highly educated immigrants in the Norwegian labour market: permanent disadvantage? *Work, Employment & Society, 22*(3), 507-526.  
doi:10.1177/0950017008093483
- Bretz, J. R. D., & Judge, T. A. (1994). Person–Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success. *Journal of Vocational Behavior, 44*(1), 32-54. doi:10.1006/jvbe.1994.1003
- Brewster, C., Suutari, V., Waxin, M.-F., & Panaccio, A. (2005). Cross-cultural training to facilitate expatriate adjustment: it works! *Personnel Review, 34*(1), 51-67.  
doi:10.1108/00483480510571879
- Brodbeck, F. C., Hanges, P. J., Dickson, M. W., Gupta, V., & Dorfman, P. W. (2004). Societal culture and industrial sector influences on organizational culture. *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of, 62*, 654-668.

- Bye, H. H., Horverak, J. G., Sandal, G. M., Sam, D. L., & van de Vijver, F. J. (2014). Cultural fit and ethnic background in the job interview. *International journal of cross cultural management, 14*(1), 7-26. doi:10.1177/1470595813491237
- Byrne, D. E. (1971). The attraction paradigm *Personality and psychopathology* (Vol. 11). New York: Academic Press.
- Caligiuri, P. M. (2000). The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Personnel Psychology, 53*(1), 67. doi:10.1111/j.1744-6570.2000.tb00194.x
- Carless, S. A. (2005). Person–job fit versus person–organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of occupational and organizational psychology, 78*(3), 411-429. doi:10.1348/096317905X25995
- Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2008). Is it your foreign name or foreign qualifications? An experimental study of ethnic discrimination in hiring. *IZA Discussion Paper No. 3810*. doi:10.1111/j.0042-7092.2007.00700.x
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin, 98*(2), 310-357. doi:10.1037/0033-2909.98.2.310
- Constant, A., & Zimmermann, K. F. (2005). Immigrant Performance and Selective Immigration Policy: A European Perspective. *National Institute Economic Review, 194*(1), 94-105. doi:10.1177/0027950105061500
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences, 13*(6), 653-665. doi:10.1016/0191-8869(92)90236-I
- Cui, G., & Awa, N. E. (1992). Measuring intercultural effectiveness: An integrative approach. *International Journal of Intercultural Relations, 16*(3), 311-328. doi:10.1016/0147-1767(92)90055-Y

- de Vroome, T., Martinovic, B., & Verkuyten, M. (2014). The integration paradox: Level of education and immigrants' attitudes towards natives and the host society. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 20*(2), 166-175. doi:10.1037/a0034946
- de Vroome, T., Verkuyten, M., & Martinovic, B. (2014). Host National Identification of Immigrants in the Netherlands. *International Migration Review, 48*(1), 76-102. doi:10.1111/imre.12063
- Denzin, N. K. (2012). Triangulation 2.0. *Journal of Mixed Methods Research, 6*(2), 80-88.
- Dineen, B. R., Ash, S. R., & Noe, R. A. (2002). A web of applicant attraction: Person-organization fit in the context of Web-based recruitment. *Journal of applied Psychology, 87*(4), 723-734. doi:10.1037/0021-9010.87.4.723
- Draguns, J. G. (2009). Personality in cross-cultural perspective. In P. J. Corr & G. Matthews (Eds.), *Personality Psychology* (1 ed., pp. 556-576). New York, The United States: Cambridge University Press.
- Enehaug, H., Migle, G., & Osman, A. (2009). *Entreprenørskap blant innvandrere*. Retrieved from Oslo: [http://www.hioa.no/var/ezflow\\_site/storage/afi/files/n2009-1.pdf](http://www.hioa.no/var/ezflow_site/storage/afi/files/n2009-1.pdf)
- Erikson, R., & Goldthorpe, J. H. (1992). *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. United States, New York: Oxford University Press.
- Fossland, T., & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift, 19*(02), 131-152.
- Franz, T. M. (2012). *Group Dynamics and Team Interventions: Understanding and Improving Team Performance*. West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Galchenko, I., & van de Vijver, F. J. (2007). The role of perceived cultural distance in the acculturation of exchange students in Russia. *International Journal of Intercultural Relations, 31*(2), 181-197. doi:10.1016/j.ijintrel.2006.03.004

- Gilbert, J. A., Stead, B. A., & Ivancevich, J. M. (1999). Diversity Management: A New Organizational Paradigm. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 61-76.  
doi:10.1023/a:1005907602028
- Goldthorpe, J. H. (1996). Problems of 'meritocracy'. In R. Erikson & J. O. Jonsson (Eds.), *Can Education Be Equalized* (pp. 255-289). Colorado, United States of America: Westview Press.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275. doi:<http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management journal*, 33(1), 64-86. doi:10.2307/256352
- Hofhuis, J., Van der Zee, K. I., & Otten, S. (2014). Comparing antecedents of voluntary job turnover among majority and minority employees. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(8), 735-749. doi:10.1108/EDI-09-2013-0071
- Hofstede, G. (1983). National Cultures in Four Dimensions: A Research-Based Theory of Cultural Differences among Nations. *International Studies of Management & Organization*, 13(1/2), 46-74.
- Hofstede, G., & Bond, M. H. (1988). The Confucius connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational dynamics*, 16(4), 5-21. doi:10.1016/0090-2616(88)90009-5
- Horverak, Sandal, G. M., Bye, H. H., & Pallesen, S. (2013). Managers' selection preferences: The role of prejudice and multicultural personality traits in the assessment of native and immigrant job candidates. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 63(5), 267-275. doi:10.1016/j.erap.2013.07.003

- Horverak, J. G., Bye, H. H., Sandal, G. M., & Pallesen, S. (2011). Managers' evaluations of immigrant job applicants: The influence of acculturation strategy on perceived person-organization fit (PO fit) and hiring outcome. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. doi:10.1177/0022022111430256
- Hough, L. M. (1992). The 'Big Five' personality variables--construct confusion: Description versus prediction. *Human performance*, 5(1-2), 139-155. doi:10.1080/08959285.1992.9667929
- Håpnes, T., & Buvik, M. P. (2012). *Evaluering av NHOs Global Future program. Ressursmobilisering hos høyt utdannede personer med innvandrerbakgrunn*. Retrieved from <https://www.sintef.no/publikasjoner/publikasjon/?pubid=SINTEF+A23086>
- Jaskolka, G., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1985). Measuring and predicting managerial success. *Journal of Vocational Behavior*, 26(2), 189-205. doi:10.1016/0001-8791(85)90018-1
- Jick, T. D. (1979). Mixing qualitative and quantitative methods: Triangulation in action. *Administrative science quarterly*, 602-611. doi:10.2307/2392366
- Johanssen, B. A. Ø., Litlabø, S. B., & Langeland, L. P. (2011). *Det skjulte arbeidsmarkedet*. Retrieved from [http://idtjeneste.nb.no/URN:NBN:no-bibsys\\_brage\\_18410](http://idtjeneste.nb.no/URN:NBN:no-bibsys_brage_18410)
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of applied Psychology*, 87(4), 765. doi:10.1037/0021-9010.87.4.765
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of applied Psychology*, 77(3), 261. doi:10.1037/0021-9010.77.3.261

- Judge, T. A., & Cable, D. M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. *Personnel Psychology*, *50*(2), 359-394. doi:10.1111/j.1744-6570.1997.tb00912.x
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, *48*(3), 485-519. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x
- Judge, T. A., Cable, D. M., & Higgins, C. A. (2000). The Employment Interview: A Review of Recent Research and Recommendations for Future Research. *Human Resource Management Review*, *10*(4), 383-406. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00033-4](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00033-4)
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, *52*(3), 621-652. doi:10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). On the value of aiming high: the causes and consequences of ambition. *Journal of applied Psychology*, *97*(4), 758-755. doi:10.1037/a0028084
- Kashima, E. S., & Abu-Rayya, H. M. (2014). Longitudinal associations of cultural distance with psychological well-being among Australian immigrants from 49 countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *45*. doi:10.1177/0022022113519857
- Knippenberg, D., & Schie, E. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of occupational and organizational psychology*, *73*(2), 137-147. doi:10.1348/096317900166949
- Kogut, B., & Singh, H. (1988). The Effect of National Culture on the Choice of Entry Mode. *Journal of international business studies*, *19*(3), 411-432.

- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.  
doi:10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470. doi:10.1006/jvbe.2001.1807
- Leone, L., Van der Zee, K. I., Van Oudenhoven, J. P., Perugini, M., & Ercolani, A. P. (2005). The cross-cultural generalizability and validity of the Multicultural Personality Questionnaire. *Personality and individual differences*, 38(6), 1449-1462.  
doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2004.09.010>
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 385-425. doi:10.1016/S1048-9843(96)90027-2
- Luijters, K., Van der Zee, K. I., & Otten, S. (2006). Acculturation strategies among ethnic minority workers and the role of intercultural personality traits. *Group processes & intergroup relations*, 9(4), 561-575. doi:10.1177/1368430206067554
- Mathison, S. (1988). Why triangulate? *Educational researcher*, 17(2), 13-17.  
doi:10.3102/0013189X017002013
- Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. C. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker- Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv* (8277633777). Retrieved from Oslo:  
[https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177445/R\\_2012\\_1\\_web.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177445/R_2012_1_web.pdf?sequence=3&isAllowed=y)



- Morris, M. A., & Robie, C. (2001). A meta-analysis of the effects of cross-cultural training on expatriate performance and adjustment. *International Journal of Training and Development*, 5(2), 112-125. doi:10.1111/1468-2419.00126
- Nekby, L., & Rodin, M. (2007). Acculturation identity and labor market outcomes. *IZA-Institute for the Study of Labor*(2826).
- Nekby, L., & Rödin, M. (2010). Acculturation identity and employment among second and middle generation immigrants. *Journal of Economic Psychology*, 31(1), 35-50. doi:10.1016/j.joep.2009.09.001
- Nesdale, D. (2002). Acculturation Attitudes and the Ethnic and Host-Country Identification of Immigrants. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(7), 1488-1507. doi:10.1111/j.1559-1816.2002.tb01448.x
- Nesdale, D., & Mak, A. S. (2003). Ethnic identification, self-esteem and immigrant psychological health. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(1), 23-40. doi:10.1016/S0147-1767(02)00062-7
- Ng, E. S., & Burke, R. J. (2005). Person–organization fit and the war for talent: does diversity management make a difference? *The International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1195-1210. doi:10.1080/09585190500144038
- NHO. (2016). Global Future. Retrieved from <https://www.nho.no/Prosjekter-og-programmer/Global-Future/>
- Nickerson, R. S. (1998). Confirmation bias: A ubiquitous phenomenon in many guises. *Review of General Psychology*, 2(2), 175-211.
- Oppedal, B. (2006). Development and acculturation. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *Acculturation Psychology* (pp. 97-112). United States of America, Cambridge University Press, New York: Cambridge University Press.

- Pallant, J. (2010). *SPSS: survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS* (4th ed.). Maidenhead, UK: Mcgraw-hill.
- Parkes, L., Bochner, S., & Schneider, S. (2001). Person–organisation fit across cultures: An empirical investigation of individualism and collectivism. *Applied Psychology, 50*(1), 81-108. doi:10.1111/1464-0597.00049
- Pless, N., & Maak, T. (2004). Building an inclusive diversity culture: Principles, processes and practice. *Journal of Business Ethics, 54*(2), 129-147. doi:10.1007/s10551-004-9465-8
- Regjeringen. (2014). Regjeringens mål for integrering. Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/tema/asylsituasjonen/integrering/mal-for-integrering/id2343467/>
- Regjeringen. (2016). Statistikk om innvandring. Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/tema/asylsituasjonen/innvandring/innsikt/statistikk-om-innvandring/id2339904/>
- Resick, C. J., Baltes, B. B., & Shantz, C. W. (2007). Person-organization fit and work-related attitudes and decisions: examining interactive effects with job fit and conscientiousness. *Journal of applied Psychology, 92*(5), 1446. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1446>
- Rise, J. (2009). Konflikter mellom nordmenn og innvandrere: En sosialpsykologisk analyse. In G. M. Sandal (Ed.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen* (pp. 63-79). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostadd & Bjørke AS.
- Rogstad, J. (2004). Diskriminering som erfaring. *Søkelys på arbeidsmarkedet, 21*(2), 265-274.
- Rooth, D.-O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics, 17*(3), 523-534. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2009.04.005>

- Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings: Distortions in the attribution process. *Advances in experimental social psychology*, 10, 184-187.
- Ryder, A. G., Alden, L. E., & Paulhus, D. L. (2000). Is acculturation unidimensional or bidimensional? A head-to-head comparison in the prediction of personality, self-identity, and adjustment. *Journal of personality and social psychology*, 79(1), 49. doi:10.1037/0022-3514.79.1.49
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2007). Cultural values in organisations: insights for Europe. *European Journal of International Management*, 1(3), 176-190.
- Sam, D. L. (2009). Akkulturasjon i flerkulturelle arbeidsmiljøer (E. Ulven, Trans.). In G. M. Sandal (Ed.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen* (pp. 47-63). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Sandal, Van de Vijver, F., Bye, H. H., Sam, D. L., Amponsah, B., Cakar, N., . . . Kotic, A. (2014). Intended Self-Presentation Tactics in Job Interviews A 10-Country Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 0022022114532353.
- Sandal, G. M. (2009). Grenseløse arbeidsplasser: organisasjonsarbeid i et krysskulturelt perspektiv. In G. M. Sandal (Ed.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen Utfordringer og virkemidler* (pp. 11-26). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Schneider, B. (1987). THE PEOPLE MAKE THE PLACE. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453. doi:10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747-773. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x
- Schulz, R. A. (1991). Second language acquisition theories and teaching practice: How do they fit? *The Modern Language Journal*, 75(1), 17-26. doi:10.1111/j.1540-4781.1991.tb01078.x

- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S. H. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative sociology*, 5(2), 137-182.
- Schwartz, S. H. (2009). Kulturelle verdier i arbeidslivet. In G. M. Sandal (Ed.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen* (pp. 29-44). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Schwartz, S. H., & Sagiv, L. (1995). Identifying culture-specifics in the content and structure of values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26(1), 92-116.  
doi:10.1177/0022022195261007
- Searle, W., & Ward, C. (1990). The prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 14(4), 449-464. doi:10.1016/0147-1767(90)90030-Z
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21. doi:10.1006/jvbe.2000.1757
- Selmer, J., Chiu, R. K., & Shenkar, O. (2007). Cultural distance asymmetry in expatriate adjustment. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 150-160.  
doi:10.1108/13527600710745750
- Shenkar, O. (2001). Cultural distance revisited: Towards a more rigorous conceptualization and measurement of cultural differences. *Journal of international business studies*, 32(3), 519-535.
- Skårerhøgda, M., & Torp, C. (2012). Gründerånd blant innvandrere. *Samfunnsspeilet*, 2012/5.  
Retrieved from <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/artikler-og-publikasjoner/grunderaand-blant-innvandrere>
- SNL. (2014). Integrering. In G. Brochmann (Ed.), *Store Norske Leksikon*.

SNL. (2015). Norm. In A. Tjora (Ed.), *Store Norske Leksikon*.

Soper, D. (2016a). Calculator: Critical Chi-square Value. Retrieved from

<http://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=12>

Soper, D. (2016b). A-priori Sample Size Calculator for Multiple Regression. Retrieved from

<http://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=1>

SSB. (2014). Overkvalifisering blant innvandrere 2007-2012. Retrieved from

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/overkvalifisering-blant-innvandrere-2007-2012>

SSB. (2015). Arbeidsledighet blant innvandrere, registerbasert, 3. kvartal 2015.

SSB. (2016a). Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, 1. januar 2016. Retrieved

from <http://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef/aar/2016-03-03 - content>

SSB. (2016b). Nøkkeltall for innvandring og innvandrere. Retrieved from

<https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/nokkeltall>

Suanet, I., & Van de Vijver, F. J. (2009). Perceived cultural distance and acculturation among exchange students in Russia. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19(3), 182-197. doi:10.1002/casp.989

Tabachnick, B., & Fidell, L. (2014). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Essex, UK: Pearson New International Edition.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, California: Brooks/Cole Pub. Co.

Taras, V., Rowney, J., & Steel, P. (2013). Work-related acculturation: change in individual work-related cultural values following immigration. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(1), 130-151.

Thomas, W. H. N., Lillian, T. E., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x

Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 15-36). United States of America, New York: Cambridge University Press.

Utlendingsdirektoratet. (2016). Saksbehandlingstider i UDI. Retrieved from <https://www.udi.no/ord-og-begreper/saksbehandlingstider/-link-2321>

Valenta, M., & Thorshaug, K. (2011). *Asylsøkeres rett til å ta arbeid. Evaluering av konsekvenser av innstramminger i dokumentasjonskravet*. Retrieved from Trondheim: <http://docplayer.no/395769-Asylsokeres-rett-til-a-ta-arbeid.html>

Van Der Zee, Atsma, N., & Brodbeck, F. (2004). The influence of social identity and personality on outcomes of cultural diversity in teams. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(3), 283-303. doi:10.1177/0022022104264123

Van der Zee, K., van Oudenhoven, J. P., Ponterotto, J. G., & Fietzer, A. W. (2013). Multicultural personality questionnaire: Development of a short form. *Journal of personality assessment*, 95(1), 118-124. doi:10.1080/00223891.2012.718302

Van Der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2000). The Multicultural Personality Questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European journal of personality*, 14(4), 291-309.

Van der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2001). The Multicultural Personality Questionnaire: Reliability and validity of self-and other ratings of multicultural effectiveness. *Journal of Research in Personality*, 35(3), 278-288. doi:10.1006/jrpe.2001.2320

- Van der Zee, K. I., Zaal, J. N., & Piekstra, J. (2003). Validation of the multicultural personality questionnaire in the context of personnel selection. *European journal of personality, 17*(1), S77-S100. doi:10.1002/per.483
- Van Oudenhoven, J. P. (2009). Kulturell effektivitetstrening. In G. M. Sandal (Ed.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen: utfordringer og virkemidler* (pp. 175-185). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Van Oudenhoven, J. P., & Eisses, A.-M. (1998). Integration and assimilation of Moroccan immigrants in Israel and the Netherlands. *International Journal of Intercultural Relations, 22*(3), 293-307. doi:10.1016/S0147-1767(98)00009-1
- Van Oudenhoven, J. P., Mol, S., & Van der Zee, K. I. (2003). A study of the adjustment of Western expatriates in Taiwan ROC with the Multicultural Personality Questionnaire (MPQ). doi:10.1111/1467-839X.t01-1-00018
- Van Oudenhoven, J. P., & Van der Zee, K. I. (2002). Predicting multicultural effectiveness of international students: The Multicultural Personality Questionnaire. *International Journal of Intercultural Relations, 26*(6), 679-694. doi:10.1016/S0147-1767(02)00041-X
- Vilela, B. B., González, J. A. V., & Ferrín, P. F. (2008). Person–organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor–salesperson data set in a Spanish context. *Industrial Marketing Management, 37*(8), 1005-1019. doi:10.1016/j.indmarman.2007.11.004
- Ward, C., & Chang, W. C. (1997). “Cultural fit”: A new perspective on personality and sojourner adjustment. *International Journal of Intercultural Relations, 21*(4), 525-533. doi:10.1016/S0147-1767(97)00023-0

- Ward, C., & Kennedy, A. (1993). Where's the "culture" in cross-cultural transition? Comparative studies of sojourner adjustment. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 24(2), 221-249. doi:10.1177/0022022193242006
- Ward, C., Leong, C.-H., & Low, M. (2004). Personality and sojourner adjustment an exploration of the big five and the cultural fit proposition. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(2), 137-151. doi:10.1177/0022022103260719
- Ward, C., Okura, Y., Kennedy, A., & Kojima, T. (1998). The U-Curve on trial: a longitudinal study of psychological and sociocultural adjustment during Cross-Cultural transition. *International Journal of Intercultural Relations*, 22(3), 277-291. doi:10.1016/S0147-1767(98)00008-X
- Wiborg, Ø. (2006). Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt. *Sosiologisk tidsskrift*, 14(3), 276-297.
- Yakushko, O., Backhaus, A., Watson, M., Ngaruiya, K., & Gonzalez, J. (2008). Career development concerns of recent immigrants and refugees. *Journal of Career Development*, 34(4), 362-396. doi:10.1177/0894845308316292
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8 ed.). England: Pearson Education Limited.
- Zakaria, N. (2000). The effects of cross-cultural training on the acculturation process of the global workforce. *International Journal of Manpower*, 21(6), 492-510.
- Zhang, J., Mandl, H., & Wang, E. (2010). PERSONALITY, ACCULTURATION, AND PSYCHOSOCIAL ADJUSTMENT OF CHINESE INTERNATIONAL STUDENTS IN GERMANY1, 2. *Psychological reports*, 107(2), 511-525. doi:10.2466/07.09.11.17.PR0.107.5.511-525



Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of personality assessment*, 52(1), 30-41.

doi:10.1207/s15327752jpa5201\_2

Østby, L. (2004). Den norske eldrebølgen: Ikke blant Europas største, men dyrt kan det bli.

## Appendiks

### Appendiks A:

#### Invitasjon til å delta i forskningsprosjekt

#### Kjære tidligere Global Future deltaker

Du inviteres til å delta i et forskningsprosjekt som gjennomføres ved Universitetet i Bergen i samarbeid med Næringslivets

Hovedorganisasjon (NHO). Formålet med prosjektet er å gi en økt forståelse for faktorer som påvirker karriereutvikling blant høyt utdannede innvandrere i Norge.

Samtlige deltakere i Global Future programmet blir inviterte til å delta i prosjektet. Du vil bli spurt om å besvare en del spørsmål om din bakgrunn, om deg som person, og om forhold som har vært viktige for din karriereutvikling.

Det er frivillig å delta i undersøkelsen, og du kan når som helst trekke deg uten å gi begrunnelse. Innsamlede data blir anonymisert og behandlet konfidensielt. Resultatene skal brukes som grunnlag for en masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi og kan videre bli presentert i nasjonale og internasjonale publikasjoner og i foredrag i ulike sammenhenger. Bare resultater på gruppenivå vil bli rapportert. Prosjektet avsluttes i juni 2016.

Vi håper du har tid og lyst til å delta i spørreundersøkelsen. Din deltakelse vil bli satt stor pris på, og vil kunne gi nyttig informasjon om det flerkulturelle arbeidslivet i Norge.

Ved å trykke på NESTE kommer du videre til undersøkelsen og bekrefter samtidig at du er informert om undersøkelsen og dine rettigheter som deltaker.

Dersom du har spørsmål, kan du ta kontakt med Erling Wogn-Henriksen (epost: [erlingwh@gmail.com](mailto:erlingwh@gmail.com)) eller Iver Neptali Belle-Ramos ([iverneptali@gmail.com](mailto:iverneptali@gmail.com))

På forhånd takk!

Gro Mjeldheim Sandal  
prosjektleder  
professor

Erling Wogn-Henriksen  
masterstudent

Iver Neptali Belle-Ramos  
masterstudent

Noen bakgrunnsopplysninger om deg

1. Alder



- (9)  Antigua og Barbuda
- (10)  Argentina
- (11)  Armenia
- (12)  Aserbajdsjan
- (13)  Australia
- (14)  Bahamas
- (15)  Bahrain
- (16)  Bangladesh
- (17)  Barbados
- (18)  Belgia
- (19)  Belize
- (20)  Benin
- (21)  Bhutan
- (22)  Bolivia
- (23)  Bosnia-Hercegovina
- (24)  Botswana
- (25)  Brasil
- (26)  Brunei
- (27)  Bulgaria
- (28)  Burkina Faso
- (29)  Burundi
- (30)  Canada
- (31)  Chile
- (32)  Colombia
- (33)  Cookøyene
- (34)  Costa Rica
- (35)  Cuba
- (36)  Danmark
- (37)  Den dominikanske republikk
- (38)  Den sentralafrikanske republikk
- (39)  Djibouti
- (40)  Dominica
- (41)  Ecuador
- (42)  Egypt
- (43)  Ekvatorial-Guinea
- (44)  El Salvador
- (45)  Elfenbenskysten
- (46)  Eritrea
- (47)  Estland
- (48)  Etiopia
- (49)  Fiji
- (50)  Filippinene
- (51)  Finland
- (52)  Forente arabiske emirater
- (53)  Frankrike
- (54)  Gabon
- (55)  Gambia
- (56)  Georgia
- (57)  Ghana
- (58)  Grenada
- (60)  Guatemala
- (61)  Guinea
- (62)  Guinea-Bissau
- (63)  Guyana
- (64)  Haiti
- (65)  Hellas
- (66)  Honduras
- (67)  Hviterussland (Belarus)
- (68)  India
- (69)  Indonesia
- (70)  Irak
- (71)  Iran
- (72)  Irland
- (73)  Island
- (74)  Israel
- (75)  Italia
- (76)  Jamaica
- (77)  Japan
- (78)  Jemen
- (79)  Jordan
- (80)  Kambodsja
- (81)  Kamerun
- (82)  Kapp Verde
- (83)  Kasakhstan
- (84)  Kenya
- (85)  Kina
- (86)  Kirgisistan
- (87)  Kiribati
- (88)  Komorene
- (89)  Kongo
- (90)  Kongo, Den demokratiske republikk
- (91)  Kosovo
- (92)  Kroatia
- (93)  Kuwait
- (94)  Kypros
- (95)  Laos
- (96)  Latvia
- (97)  Lesotho
- (98)  Libanon
- (99)  Liberia

- (100) Libya  
(101) Liechtenstein  
(102) Litauen  
(103) Luxembourg  
(104) Madagaskar  
(105) Makedonia  
(106) Malawi  
(107) Malaysia  
(108) Maldivene  
(109) Mali  
(110) Malta  
(111) Marokko  
(112) Marshalløyene  
(113) Mauritania  
(114) Mauritius  
(115) Mexico  
(116) Mikronesia  
(117) Moldova  
(118) Monaco  
(119) Mongolia  
(120) Montenegro  
(121) Mosambik  
(122) Myanmar  
(Burma)  
(123) Namibia  
(124) Nauru  
(125) Nederland  
(126) Nepal  
(127) New Zealand  
(128) Nicaragua  
(129) Niger  
(130) Nigeria  
(131) Niue  
(132) Nord-Korea  
(133) Norge  
(134) Oman  
(135) Pakistan  
(136) Palau  
(137) Palestina  
(138) Panama  
(139) Papua Ny-Guinea  
(140) Paraguay  
(141) Peru  
(142) Polen  
(143) Portugal  
(144) Qatar  
(145) Romania  
(146) Russland  
(147) Rwanda  
(148) Saint Kitts og  
Nevis  
(149) Saint Lucia  
(150) Saint Vincent og  
Grenadinene  
(151) Salomonøyene  
(152) Samoa  
(153) San Marino  
(154) São Tomé og  
Príncipe  
(155) Saudi-Arabia  
(156) Senegal  
(157) Serbia  
(158) Seychellene  
(159) Sierra Leone  
(160) Singapore  
(161) Slovakia  
(162) Slovenia  
(163) Somalia  
(164) Spania  
(165) Sri Lanka  
(166) Storbritannia  
(167) Sudan  
(168) Surinam  
(169) Sveits  
(170) Sverige  
(171) Swaziland  
(172) Syria  
(173) Sør-Afrika  
(174) Sør-Korea  
(175) Sør-Sudan  
(176) Tadsjikistan  
(177) Taiwan  
(178) Tanzania  
(179) Thailand  
(180) Togo  
(181) Tonga  
(182) Trinidad og  
Tobago  
(183) Tsjad  
(184) Tsjekkia  
(185) Tunisia  
(186) Turkmenistan  
(187) Tuvalu  
(188) Tyrkia  
(189) Tyskland  
(190) Uganda  
(191) Ukraina  
(192) Ungarn  
(193) Uruguay  
(194) USA  
(195) Usbekistan  
(196) Vanuatu

- (197)  Vatikanstaten                      (200)  Vietnam                                      (203)  Øst-Timor  
 (198)  Venezuela                                      (201)  Zambia  
 (199)  Vest-Sahara                                      (202)  Zimbabwe

**(204)  Østerrike 4. Hva var årsaken til at du kom til Norge?**

- (1)  Innvandret på grunn av arbeid/studier for meg eller mine foreldre  
 (2)  Kom som flyktning/asylsøker  
 (3)  Familiegjenforening  
 (4)  Annet (vennligst spesifiser) \_\_\_\_\_

**5. I hvor mange år har du bodd i Norge?**

- |                                  |                                  |                                  |                                  |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| (69) <input type="checkbox"/> 2  | (6) <input type="checkbox"/> 22  | (18) <input type="checkbox"/> 34 | (30) <input type="checkbox"/> 46 |
| (68) <input type="checkbox"/> 3  |                                  |                                  |                                  |
| (72) <input type="checkbox"/> 4  | (7) <input type="checkbox"/> 23  | (19) <input type="checkbox"/> 35 | (31) <input type="checkbox"/> 47 |
| (71) <input type="checkbox"/> 5  |                                  |                                  |                                  |
| (70) <input type="checkbox"/> 6  | (8) <input type="checkbox"/> 24  | (20) <input type="checkbox"/> 36 | (32) <input type="checkbox"/> 48 |
| (56) <input type="checkbox"/> 7  |                                  |                                  |                                  |
| (57) <input type="checkbox"/> 8  | (9) <input type="checkbox"/> 25  | (21) <input type="checkbox"/> 37 | (33) <input type="checkbox"/> 49 |
| (58) <input type="checkbox"/> 9  |                                  |                                  |                                  |
| (59) <input type="checkbox"/> 10 | (10) <input type="checkbox"/> 26 | (22) <input type="checkbox"/> 38 | (34) <input type="checkbox"/> 50 |
| (67) <input type="checkbox"/> 11 |                                  |                                  |                                  |
| (66) <input type="checkbox"/> 12 | (11) <input type="checkbox"/> 27 | (23) <input type="checkbox"/> 39 | (35) <input type="checkbox"/> 51 |
| (65) <input type="checkbox"/> 13 |                                  |                                  |                                  |
| (64) <input type="checkbox"/> 14 | (12) <input type="checkbox"/> 28 | (24) <input type="checkbox"/> 40 | (36) <input type="checkbox"/> 52 |
| (63) <input type="checkbox"/> 15 |                                  |                                  |                                  |
| (62) <input type="checkbox"/> 16 | (13) <input type="checkbox"/> 29 | (25) <input type="checkbox"/> 41 | (37) <input type="checkbox"/> 53 |
| (61) <input type="checkbox"/> 17 |                                  |                                  |                                  |
| (60) <input type="checkbox"/> 18 | (14) <input type="checkbox"/> 30 | (26) <input type="checkbox"/> 42 | (38) <input type="checkbox"/> 54 |
| (3) <input type="checkbox"/> 19  |                                  |                                  |                                  |
|                                  | (15) <input type="checkbox"/> 31 | (27) <input type="checkbox"/> 43 | (39) <input type="checkbox"/> 55 |
| (4) <input type="checkbox"/> 20  |                                  |                                  |                                  |
|                                  | (16) <input type="checkbox"/> 32 | (28) <input type="checkbox"/> 44 | (40) <input type="checkbox"/> 56 |
| (5) <input type="checkbox"/> 21  |                                  |                                  |                                  |
|                                  | (17) <input type="checkbox"/> 33 | (29) <input type="checkbox"/> 45 | (41) <input type="checkbox"/> 57 |



- (45)  Elfenbenskysten  
(46)  Eritrea  
(47)  Estland  
(48)  Etiopia  
(49)  Fiji  
(50)  Filippinene  
(51)  Finland  
(52)  Forente arabiske emirater  
(53)  Frankrike  
(54)  Gabon  
(55)  Gambia  
(56)  Georgia  
(57)  Ghana  
(58)  Grenada  
(60)  Guatemala  
(61)  Guinea  
(62)  Guinea-Bissau  
(63)  Guyana  
(64)  Haiti  
(65)  Hellas  
(66)  Honduras  
(67)  Hviterussland (Belarus)  
(68)  India  
(69)  Indonesia  
(70)  Irak  
(71)  Iran  
(72)  Irland  
(73)  Island  
(74)  Israel  
(75)  Italia  
(76)  Jamaica  
(77)  Japan  
(78)  Jemen  
(79)  Jordan  
(80)  Kambodsja  
(81)  Kamerun  
(82)  Kapp Verde  
(83)  Kasakhstan  
(84)  Kenya  
(85)  Kina  
(86)  Kirgisistan  
(87)  Kiribati  
(88)  Komorene  
(89)  Kongo  
(90)  Kongo, Den demokratiske republikk  
(91)  Kosovo  
(92)  Kroatia  
(93)  Kuwait  
(94)  Kypros  
(95)  Laos  
(96)  Latvia  
(97)  Lesotho  
(98)  Libanon  
(99)  Liberia  
(100)  Libya  
(101)  Liechtenstein  
(102)  Litauen  
(103)  Luxembourg  
(104)  Madagaskar  
(105)  Makedonia  
(106)  Malawi  
(107)  Malaysia  
(108)  Maldivene  
(109)  Mali  
(110)  Malta  
(111)  Marokko  
(112)  Marshalløyene  
(113)  Mauritania  
(114)  Mauritius  
(115)  Mexico  
(116)  Mikronesia  
(117)  Moldova  
(118)  Monaco  
(119)  Mongolia  
(120)  Montenegro  
(121)  Mosambik  
(122)  Myanmar (Burma)  
(123)  Namibia  
(124)  Nauru  
(125)  Nederland  
(126)  Nepal  
(127)  New Zealand  
(128)  Nicaragua  
(129)  Niger  
(130)  Nigeria  
(131)  Niue  
(132)  Nord-Korea  
(133)  Norge  
(134)  Oman  
(135)  Pakistan  
(136)  Palau  
(137)  Palestina  
(138)  Panama  
(139)  Papua Ny-Guinea  
(140)  Paraguay  
(141)  Peru  
(142)  Polen



- |                                                                |                                                      |                                              |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| (143) <input type="checkbox"/> Portugal                        | (162) <input type="checkbox"/> Slovenia              | (183) <input type="checkbox"/> Tsjad         |
| (144) <input type="checkbox"/> Qatar                           | (163) <input type="checkbox"/> Somalia               | (184) <input type="checkbox"/> Tsjekkia      |
| (145) <input type="checkbox"/> Romania                         | (164) <input type="checkbox"/> Spania                | (185) <input type="checkbox"/> Tunisia       |
| (146) <input type="checkbox"/> Russland                        | (165) <input type="checkbox"/> Sri Lanka             | (186) <input type="checkbox"/> Turkmenistan  |
| (147) <input type="checkbox"/> Rwanda                          | (166) <input type="checkbox"/> Storbritannia         | (187) <input type="checkbox"/> Tuvalu        |
| (148) <input type="checkbox"/> Saint Kitts og<br>Nevis         | (167) <input type="checkbox"/> Sudan                 | (188) <input type="checkbox"/> Tyrkia        |
| (149) <input type="checkbox"/> Saint Lucia                     | (168) <input type="checkbox"/> Surinam               | (189) <input type="checkbox"/> Tyskland      |
| (150) <input type="checkbox"/> Saint Vincent og<br>Grenadinene | (169) <input type="checkbox"/> Sveits                | (190) <input type="checkbox"/> Uganda        |
| (151) <input type="checkbox"/> Salomonøyene                    | (170) <input type="checkbox"/> Sverige               | (191) <input type="checkbox"/> Ukraina       |
| (152) <input type="checkbox"/> Samoa                           | (171) <input type="checkbox"/> Swaziland             | (192) <input type="checkbox"/> Ungarn        |
| (153) <input type="checkbox"/> San Marino                      | (172) <input type="checkbox"/> Syria                 | (193) <input type="checkbox"/> Uruguay       |
| (154) <input type="checkbox"/> São Tomé og<br>Príncipe         | (173) <input type="checkbox"/> Sør-Afrika            | (194) <input type="checkbox"/> USA           |
| (155) <input type="checkbox"/> Saudi-Arabia                    | (174) <input type="checkbox"/> Sør-Korea             | (195) <input type="checkbox"/> Usbekistan    |
| (156) <input type="checkbox"/> Senegal                         | (175) <input type="checkbox"/> Sør-Sudan             | (196) <input type="checkbox"/> Vanuatu       |
| (157) <input type="checkbox"/> Serbia                          | (176) <input type="checkbox"/> Tadsjikistan          | (197) <input type="checkbox"/> Vatikanstaten |
| (158) <input type="checkbox"/> Seychellene                     | (177) <input type="checkbox"/> Taiwan                | (198) <input type="checkbox"/> Venezuela     |
| (159) <input type="checkbox"/> Sierra Leone                    | (178) <input type="checkbox"/> Tanzania              | (199) <input type="checkbox"/> Vest-Sahara   |
| (160) <input type="checkbox"/> Singapore                       | (179) <input type="checkbox"/> Thailand              | (200) <input type="checkbox"/> Vietnam       |
| (161) <input type="checkbox"/> Slovakia                        | (180) <input type="checkbox"/> Togo                  | (201) <input type="checkbox"/> Zambia        |
|                                                                | (181) <input type="checkbox"/> Tonga                 | (202) <input type="checkbox"/> Zimbabwe      |
|                                                                | (182) <input type="checkbox"/> Trinidad og<br>Tobago | (203) <input type="checkbox"/> Øst-Timor     |
|                                                                |                                                      | (204) <input type="checkbox"/> Østerrike     |

**8. Hvis du har tatt høyere utdanning fra et annet land enn Norge, har utdanningen blitt godkjent i Norge?**

- (1)  Ja
- (2)  Nei
- (3)  Har ikke høyere utdanning fra andre land enn Norge

**Deg og arbeidslivet**

**9. Hvilket år startet du i Global Future programmet?**

- (1)  2006
- (2)  2007
- (3)  2008
- (4)  2009
- (5)  2010
- (6)  2011
- (7)  2013
- (8)  2014
- (9)  2015

**10. Hva er din nåværende situasjon?**

- (1)  I full lønnet stilling
- (2)  I lønnet deltidsstilling
- (7)  Selvstendig næringsdrivende
- (3)  Student
- (4)  Hjemneværende
- (5)  Arbeidsledig
- (6)  Pensjonert

**11. Hvilken sektor jobber du i?**

- (1)  Offentlig
- (2)  Privat
- (3)  Jobber ikke

**12. Hvilken bransje jobber du i?**

- (4)  Admin./økonomi, kontor og jus
- (6)  Handel, kundeservice, restaurant og reiseliv
- (8)  Helse, omsorg, medisin og biologi
- (10)  Industri, bygg/anlegg, håndverk og verkstedsarbeid
- (12)  Jord-/skogbruk, fiske og matproduksjon
- (13)  Kultur, religiøst arbeid, idrett og informasjonsformidling
- (15)  Service- og sikkerhetsarbeid
- (17)  Skole, fritid, undervisning og forskning
- (19)  Transport, logistikk, kommunikasjon og IT

**13. Har du lederansvar i din nåværende jobb?**

- (1)  Ja  
(2)  Nei

**14. Hvor godt mener du at din nåværende jobb passer til dine kvalifikasjoner?**

- (1)  Ikke i det hele tatt  
(2)  Til en viss grad  
(3)  Ganske godt  
(4)  Veldig godt

**15. Hva var din bruttoinntekt i 2014?**

---

**16. Kan du gjøre rede for en eller flere faktorer som har vært viktig for din fremgang i norsk arbeidsliv?**

---

---

---

---

**17. Mener du at du har opplevd karrierefremgang etter at du deltok i Global Future?**

- (1)  Ja  
(2)  Nei

**18. På hvilke måter har du opplevd karrierefremgang etter Global Future?**

---

---

---

---

**19. Har du noen gang opplevd at din flerkulturelle bakgrunn har vært et hinder for deg i jobbsammenheng? I så fall, kan du beskrive hvordan?**

---

---

---

---

**20. Har du noen gang opplevd at din flerkulturelle bakgrunn har blitt møtt som en ressurs i jobbsammenheng? I så fall, kan du beskrive hvordan?**

---



---



---



---

**21. Nå ber vi deg om å ta stilling til noen utsagn og markere i hvilken grad du er enig i dem**

	<b>Helt enig</b>	<b>Delvis enig</b>	<b>Usikker</b>	<b>Delvis uenig</b>	<b>Helt uenig</b>
a. Jeg er tilfreds med suksessen jeg har oppnådd i løpet av min karriere	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
b. Jeg er tilfreds med fremgangen jeg har hatt for å nå mine karrieremål	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
c. Jeg er tilfreds med fremgangen jeg har hatt for å nå mine inntektsmål	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
d. Jeg er tilfreds med fremgangen jeg har hatt for å nå mine mål for forfremmelse	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
e. Jeg er tilfreds med fremgangen jeg har hatt for å nå mine mål om utvikling av nye ferdigheter	(1) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**22. Hvor viktig har de følgende faktorene vært for din forståelse av norsk arbeidsliv?**

	<b>Svært viktig</b>	<b>Ganske viktig</b>	<b>Nøytralt</b>	<b>Lite viktig</b>	<b>Ikke viktig</b>
Global Future programmet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Min mentor	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Min arbeidsplass	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

	<b>Svært viktig</b>	<b>Ganske viktig</b>	<b>Nøytralt</b>	<b>Lite viktig</b>	<b>Ikke viktig</b>
Aviser/TV/internett/media	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Skole/universitet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Venner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Familie	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

**23. Dersom andre faktorer enn de ovenfor har vært viktig for din forståelse av norsk arbeidsliv, vennligst spesifiser**

---



---



---



---

**24. Hvor viktig har de følgende faktorene vært for din forståelse av dagliglivets kultur i Norge?**

	<b>Svært viktig</b>	<b>Ganske viktig</b>	<b>Nøytralt</b>	<b>Lite viktig</b>	<b>Ikke viktig</b>
Global Future programmet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Min mentor	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Min arbeidsplass	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Aviser/TV/internett/media	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Skole/universitet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Venner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Familie	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Foreninger der jeg er medlem	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

**25. Dersom andre faktorer enn de ovenfor har vært viktig for din forståelse av norsk arbeidsliv, vennligst spesifiser**

---

---

---

---

26. Mange av de neste spørsmålene refererer til din opprinnelseskultur, som betyr den kulturelle bakgrunnen til din familie (annen enn den norske). Det kan være kulturen der du ble født, kulturen som fantes der du vokste opp, eller en annen kultur tilknyttet din families bakgrunn. Hvis dette gir deg flere valgmuligheter, velg den kulturen som har påvirket deg mest (f.eks. irsk, kinesisk, meksikansk). Dersom du ikke føler at noen bestemt kultur har påvirket deg, vennligst velg en kultur som har påvirket tidligere generasjoner av din familie.

**Svar på en skala fra 1 til 9. 1= Helt uenig og 9= Helt enig**

**1      2      3      4      5      6      7      8      9**

1. Jeg deltar ofte i kulturtradisjoner som er tilknyttet min opprinnelseskultur (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)
2. Jeg deltar ofte i vanlige norske kulturtradisjoner (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)
3. Jeg vil være villig til å gifte meg med en person fra min opprinnelseskultur (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)
4. Jeg vil være villig til å gifte meg med en norsk person (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)
5. Jeg liker å delta i sosiale aktiviteter sammen med personer fra min opprinnelseskultur (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)
6. Jeg liker å delta i sosiale aktiviteter sammen med typiske norske personer (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)

1 2 3 4 5 6 7 8 9

7. Jeg føler meg vel når jeg er sammen med mennesker fra min opprinnelseskultur (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)

8. Jeg føler meg vel når jeg er sammen med typisk norske personer (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)

9. Jeg liker underholdning (f.eks. filmer, musikk) fra min opprinnelseskultur (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)

10. Jeg liker norsk underholdning (f.eks. filmer, musikk) (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)

11. Jeg oppfører meg ofte på måter som er typiske for min opprinnelseskultur (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)

12. Jeg oppfører meg ofte på måter som er typisk norsk (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)

13. Det er viktig for meg å ta vare på, eller lære, vaner og tradisjoner fra min opprinnelseskultur (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)

14. Det er viktig for meg å ta vare på, eller lære meg, norske vaner og tradisjoner (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)

15. Jeg holder fast ved verdiene fra min opprinnelseskultur (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)

16. Jeg holder fast ved norske verdier (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)

17. Jeg liker vitsene og humoren fra min opprinnelseskultur (1)  (2)  (3)  (4)  (5)  (6)  (7)  (8)  (9)

- |                                                                      | 1                            | 2                            | 3                            | 4                            | 5                            | 6                            | 7                            | 8                            | 9                            |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 18. Jeg liker norske vitser og norsk humor                           | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> | (7) <input type="checkbox"/> | (8) <input type="checkbox"/> | (9) <input type="checkbox"/> |
| 19. Jeg ønsker å ha venner fra samme opprinnelseskultur som meg selv | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> | (7) <input type="checkbox"/> | (8) <input type="checkbox"/> | (9) <input type="checkbox"/> |
| 20. Jeg ønsker å ha norske venner                                    | (1) <input type="checkbox"/> | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> | (6) <input type="checkbox"/> | (7) <input type="checkbox"/> | (8) <input type="checkbox"/> | (9) <input type="checkbox"/> |

**27. I hvilken grad beskriver de følgende utsagnene deg? Kryss av for hvor godt utsagnene passer for deg**

- |                                                | Passer ikke<br>i det hele<br>tatt | Passer ikke<br>helt          | Passer<br>moderat<br>godt    | Passer<br>stort sett         | Passer helt                  |
|------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 1. Tar initiativ                               | (1) <input type="checkbox"/>      | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| 2. Er nervøs                                   | (1) <input type="checkbox"/>      | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| 3. Blir ikke lett såret                        | (1) <input type="checkbox"/>      | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| 4. Synes at det er vanskelig å få kontakt      | (1) <input type="checkbox"/>      | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| 5. Er tilbakeholden                            | (1) <input type="checkbox"/>      | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| 6. Unngår overraskelser                        | (1) <input type="checkbox"/>      | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| 7. Ser etter nye måter å oppnå målsetninger på | (1) <input type="checkbox"/>      | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| 8. Klarer å holde seg rolig når noe går galt   | (1) <input type="checkbox"/>      | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| 9. Venter på at andre skal ta kontakt          | (1) <input type="checkbox"/>      | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| 10. Tar ledelsen                               | (1) <input type="checkbox"/>      | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |
| 11. Fungerer best i vante omgivelser           | (1) <input type="checkbox"/>      | (2) <input type="checkbox"/> | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> | (5) <input type="checkbox"/> |



	<b>Passer ikke i det hele tatt</b>	<b>Passer ikke helt</b>	<b>Passer moderat godt</b>	<b>Passer stort sett</b>	<b>Passer helt</b>
12. Har lett for å ta kontakt med andre mennesker	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
13. Arbeider vanligvis etter strenge tidsplaner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
14. Liker å snakke offentlig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
15. Arbeider slik man har planlagt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
16. Er under press	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
17. Har sympati med andre mennesker	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
18. Er ofte drivkraften bak ting	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
19. Liker rutiner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
20. Prøver ulike tilnærminger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
21. Har faste vaner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
22. Kan lett starte et nytt liv	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
23. Liker å høre på at andre forteller	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
24. Har en følelse av hva som er passende i andre kulturer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
25. Bli lett oppskaket	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
26. Er en god lytter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
27. Er bekymret	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
28. Legger merke til det når noen er i vanskeligheter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
29. Søker kontakt med mennesker som har forskjellig bakgrunn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	<b>Passer ikke i det hele tatt</b>	<b>Passer ikke helt</b>	<b>Passer moderat godt</b>	<b>Passer stort sett</b>	<b>Passer helt</b>
30. Kan føle deg ensom	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
31. Har mange ulike interesser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
32. Er usikker	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
33. Legger merke til det når noen blir irriterte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
34. Liker å tenke på hvordan problemer kan løses	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
35. Får andre til å slappe av	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
36. Arbeider ut i fra strenger regler	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
37. Er en trendsetter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
38. Er oppmerksom på andres følelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
39. Liker å bli godt kjent med andre mennesker	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
40. Søker regelmessighet i livet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**Takk for at du deltok i spørreundersøkelsen.**

**Appendiks B:****Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS**

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29  
N 5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr. 985 321 884

Gro Mjeldheim Sandal  
Institutt for samfunnspsykologi Universitetet i Bergen  
Christiesgate 13  
5020 BERGEN

Vår dato: 26.11.2015

Vår ref: 45420 / 3 / AGL

Deres dato:

Deres ref:

**TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER**

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 29.10.2015. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 17.11.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

45420	<i>Karriereutvikling hos deltakere i Global Future programmet</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Bergen, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Gro Mjeldheim Sandal</i>
<i>Student</i>	<i>Erling Wogn-Henriksen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, 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, 17.06.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Audun Løvlie

Kontaktperson: Audun Løvlie tlf: 55 58 23 07

Vedlegg: Prosjektvurdering

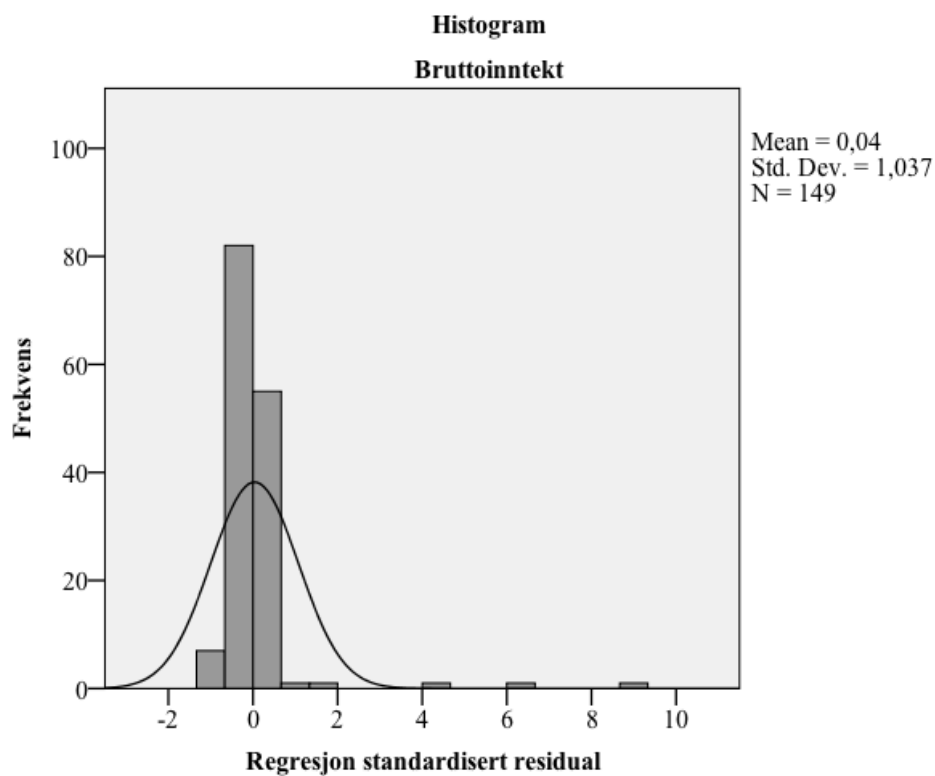
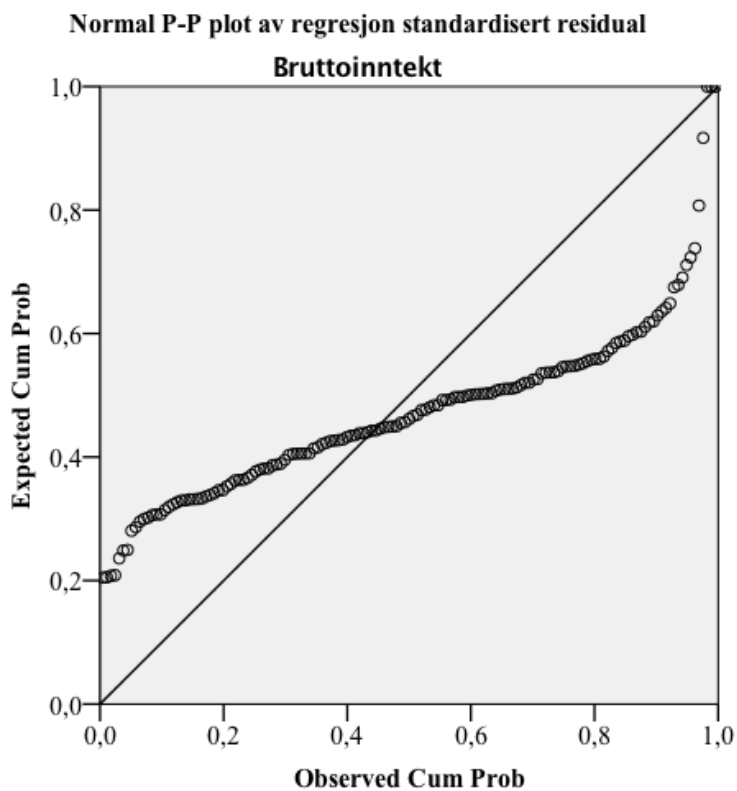
*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

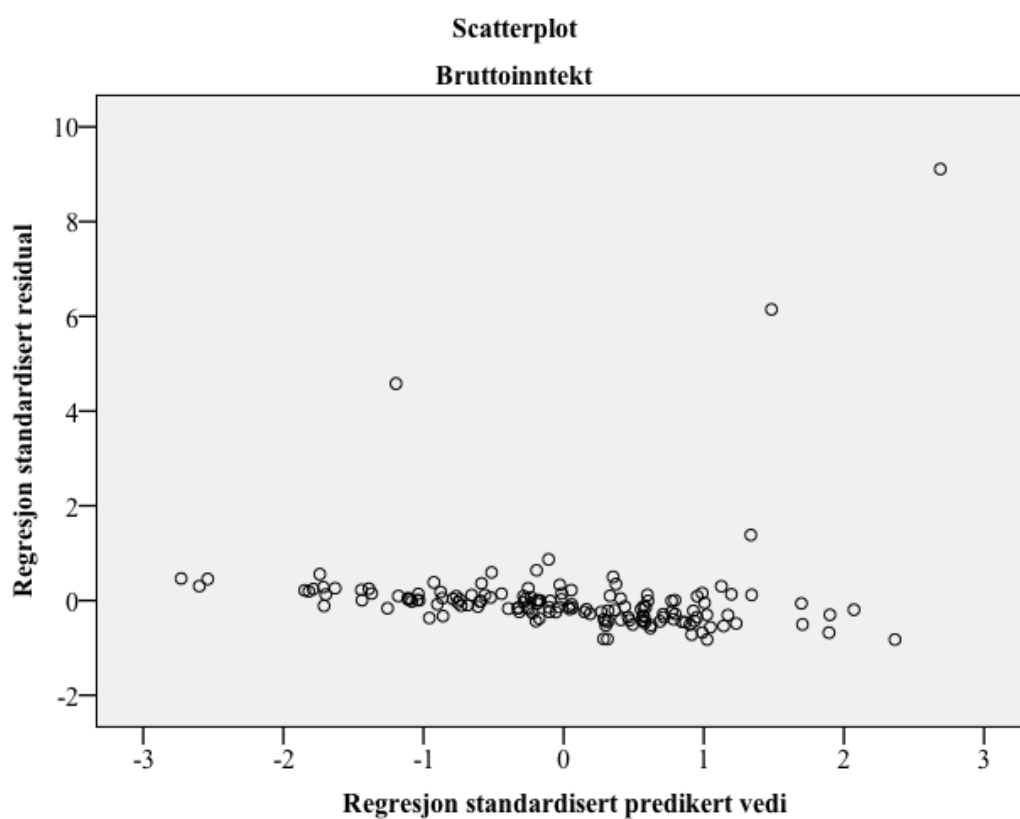
Avdelingskontorer / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHJEM: NSD, Norges teknisk naturvitenskapelige universitet, 7091 Trondheim. Tel: +47 73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVI, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47 77 64 43 36. nsdmaa@svi.uit.no

**Appendiks C:****Appendiks D:**

**Appendiks E:****Appendiks F:**

Hosmer and Lemeshow-test

Steg	Chi-kvadrat	Df	Sig.
1	5.38	8	.72

**Appendiks G:**

Omnibus-test av koeffisientene i modellen

	Chi-square	df	Sig.
Model	15.14	13	.30

**Appendiks H:**

Modell sammendrag:

Steg	-2 Log sannsynlighet	Cox & Snell R kvadrat	Nagelkerke R kvadrat
1	182.04 <sup>a</sup>	.09	.13

a. Beregning terminert ved fjerde gjentakelse fordi parameteret estimerer at endring er mindre enn .001.

**Appendiks I:**Klassifiserings tabell<sup>a</sup>

Observert		Foreslått			
		Lederansvar		Prosent korrekt	
		Nei	Ja		
Steg 1	Lederansvar	Nei	97	8	92.4
		ja	39	12	23.5
Total prosent					69.9

a. Kuttverdi er .500