

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Vem kommer säga upp sig? – Om personlighet och intention
att lämna sin anställning**

Sophie Bergendahl

Självständigt arbete 15 poäng
Kandidatuppsats
PX1500
Hösttermin 2021

Handledare: Johanna Carlsson

Vem kommer säga upp sig? – Om personlighet och intention att lämna sin anställning

Sophie Bergendahl

Studiens huvudsyfte var att undersöka om personlighet hos anställda på den svenska arbetsmarknaden kan predicera deras intention att lämna sin anställning. Utöver detta undersöktes även lojalitet mellan anställd och arbetsgivare, kön, ålder, samt anställningstid. 180 personer svarade på en enkätundersökning och svaren analyserades med korrelationsanalys och regressionsanalys. Inget personlighetsdrag hade ett samband med intention att lämna sin anställning, och inte heller ålder. Starkast samband med intention att lämna sin anställning hade lojalitet mellan anställd och arbetsgivare, där de som upplevde låg lojalitet var mer benägna att lämna sin anställning. Kön hade ett samband med intention att lämna sin anställning där kvinnor i studien var mer benägna än män att avsluta sin anställning. Anställningstid hade också ett samband med intention att lämna sin anställning, där de med anställningstid på mindre än ett år var mindre benägna att avsluta sin anställning än de som arbetat mer än ett år. Regressionsanalysen visade att endast anställningstid och lojalitet kunde predicera intention att lämna sin anställning. Slutsatsen var att personlighet inte kunde predicera intention att lämna sin anställning och att det för anställda på svensk arbetsmarknad troligen finns andra faktorer med större påverkan på intention att lämna sin anställning.

Att byta jobb är något som de flesta av oss gör någon gång under vårt yrkesliv, och varje gång vi säger upp oss blir kostnaden för avveckling, rekrytering, introduktion och inskolning runt en halv miljon kronor för arbetsgivaren (Vision, 2015). Sammantaget visar tidigare forskning att brister hos arbetsgivaren, så som exempelvis dåligt ledarskap eller brist på utveckling, i hög grad bidrar till att arbetstagare säger upp sig (Armstrong, 2017). Likväl finns det arbetsgivare med förträffliga arbetsvillkor där arbetstagare ändå slutar. Kan det vara så att vissa individer är mer benägna att säga upp sig än andra? Är det kanske något som har grund i deras personlighet? Denna studie ämnar undersöka just vilken roll som personlighet har när det kommer till att ta beslutet att säga upp sig.

Genom hela vårt liv kommer vi påverkas av personlighet, både vår egen och andras. Personlighet definieras olika beroende vilket synsätt som används, men Fahlke och Johansson (2007) menar att i princip alla personlighetspsykologiska läror ser begreppet personlighet som en variant av “[...] en individs olika psykiska möjligheter och färdigheter vad gäller beteendemönster, kognitiva processer och emotionella tillstånd.” (s. 167). Hur vi betar oss, hur vi tänker och hur vi känner påverkas alltså av vilken personlighet vi har. Därför är det rimligt att anta att detta också spelar roll för hur vi navigerar i arbetslivet. Personlighetspsykologi används idag flitigt inom arbetslivet, exempelvis inom rekrytering och urval, då det enligt tidigare forskning visat sig ha goda prediktiva resultat (Aronsson m.fl., 2012), det vill säga att vissa personlighetsdrag faktiskt predicerar vissa beteenden i arbetslivet. Avseende personlighetens påverkan på intention att lämna sin anställning har tidigare studier gjorts i olika delar av världen och resultaten skiljer sig från land till land (Gümüşsoy, 2016; Salgado, 2002; Singh m.fl., 2014;

Zimmerman, 2008). I föreliggande studie görs därför antagandet att personlighetens påverkan på intention att lämna sin anställning skiljer sig åt mellan olika länder. En litteratursökning visade att det i Sverige tidigare inte i någon större utsträckning har genomförts studier som undersöker om personlighet kan predicera intention att lämna sin anställning, vilket därför blev motivationen till att genomföra denna studie.

Faktorer som påverkar anställdas benägenhet att säga upp sig

Intention att lämna sin anställning förklaras som en anställds avsikt att *frivilligt* lämna sin organisation (Tett och Meyer, 1993). En mängd faktorer påverkar en anställds intention att lämna sin anställning, och de är här nedan sammanfattade i tre kategorier: strukturella faktorer, brister hos arbetsgivaren och individuella faktorer.

Strukturella faktorer är övergripande faktorer som påverkar en individ; exempelvis samhällets struktur, det ekonomiska och politiska läget där en individ befinner sig och även vilken kultur som råder (Lilliestam, 2013). Bland de strukturella faktorer som påverkar hur benägna anställda är att säga upp sig ses bland annat hög- och lågkonjunktur, lagstiftning och samhällsförändringar (Ng m.fl., 2007). Dessa påverkar arbetsmarknadens utformning och tillgång till jobb – exempelvis kan en trygg arbetslagstiftning och skyddsnät göra att individer inte behöver acceptera första bästa jobb utan snarare kan dra ut på processen, vilket påverkar personalomsättning och där med arbetsmarknaden (Aronsson m.fl., 2012). Avseende läget på den svenska arbetsmarknaden så beskrivs den enligt Eriksson m.fl. (2017) som en ”framgångssaga” (s. 4) eftersom Sverige är ett av de länder i Europa med högst sysselsättningsgrad - bland annat hos kvinnor och äldre - vilket positivt påverkar landets ekonomi och arbetsmarknad. I Sverige byter vi också arbete oftare än i andra länder - statistik visar att andelen arbetare som bytt jobb under åren 2018-2019 låg på 30% och andelen tjänstemän var 24% (Svenskt Näringsliv, 2020), vilket kan jämföras med till exempel USA där den övergripande siffran på alla som bytt jobb under 2016-2017 låg på 18% (SHRM, 2017). Detta väcker frågan om intention att lämna sin anställning kanske kan vara åtminstone delvis kulturellt betingat – att det i vissa länder ses som norm att antingen stanna länge eller byta organisation ofta. Att undersöka vad som påverkar benägenhet att avsluta sin anställning i just Sverige kan därför vara intressant för att se om det är strukturella faktorer eller andra som påverkar. Utöver landskillnader finns emellertid också skillnader i benägenhet att säga upp sig i olika branscher där vissa har högre personalomsättning än andra (Ng m.fl., 2007). I Sverige visade Statistiska Centralbyråns (SCB, 2014) statistik under 2012-2013 att 52% av personer under 50 år som arbetade i yrken utan utbildningskrav bytte yrkesområde inom ett år. Detta förklaras med att många unga börjar i dessa yrken (exempelvis handel, hotell och restaurang) för att sedan ta upp studier eller byta bransch helt (Svenskt Näringsliv, 2020).

En arbetsgivares brister är nästa faktor som påverkar anställdas intention att lämna. Armstrong (2017) sammanfattar att några av de vanligaste orsakerna till att anställda lämnar en organisation är bristande ledarskap, brist på utveckling och karriärmöjligheter, för lite uppskattning för sina bedrifter samt att en inte kommer överens med sina kollegor. Vidare kan också anställda bli felrekryterade - anställda i en roll som inte passar dem - och därför lämna, eller så har organisationen inte konkurrenskraftiga arbetsvillkor. Organisationer har ansvar över dessa orsaker och bör skapa strategier för att förhindra personalomsättning (Armstrong, 2017).

De individuella faktorerna som påverkar intention att lämna sin anställning är till skillnad från de strukturella och arbetsgivarens brister individspecifika och kan vara skillnader i anställdas personlighet, preferenser, värderingar och karriärintressen (Ng m.fl., 2007). Hur attraktivt det är att säga upp sig och byta arbetsplats varierar exempelvis utifrån vart den anställda är i sin karriär; ett byte av arbete är i regel mer attraktivt i början av en persons karriär, medan personer som är i mitten eller slutet av sin karriär snarare värderar arbetstillfredsställelse och stabilitet (Armstrong, 2017). Detta styrks av svensk statistik från åren 1988-2012 som visar att åldersgruppen 30-39 år oftare bytte jobb än åldersgruppen 50-59 år (SCB, 2014). Kön kan också vara en faktor som påverkar benägenhet att säga upp sig – i Sverige byter män jobb oftare än kvinnor, men skillnaden mellan könen är inte särskilt stor (SCB, 2014). Anställningstid räknas också som en faktor som påverkar en individs intention att lämna sin anställning. I Sverige är personer med längre anställningstid generellt mindre benägna att byta jobb (SCB, 2014), vilket är samma som i jämförelsevis USA där statistik specifikt visar att 45% av alla som varit anställda mindre ett år på sin arbetsplats säger upp sig, medan 20% av de som varit anställda 1-3 år säger upp sig och sist så säger endast 8% av de som varit anställda 3 år eller mer upp sig (Visier, 2020).

Vissa faktorer kan göra att en anställd inte säger upp sig, trots dåliga arbetsvillkor. Anställda som skapat många anknytningar till sin arbetsplats – till arbetsuppgifter, kollegor eller kanske bekvämligheten i hur nära arbetsplatsen ligger ens hem – säger i regel inte upp sig lika snabbt som en anställd som inte skapat många anknytningar (Ng m.fl., 2007). Huruvida en anställd stannar på eller säger upp sig från en dålig arbetsplats kan alltså bero på hur arbetet som helhet värderas. Enligt Rousseau (1989) finns det även individuellt upplevda förväntningar, löften och skyldigheter mellan anställda och arbetsgivare vilket påverkar hur arbetet värderas och därmed intentionen att lämna anställningen. Detta kallas för det psykologiska kontraktet och består av många olika faktorer. I denna studie har valet gjorts att fokusera på en av dem; lojalitet mellan anställd och arbetsgivare eftersom lojalitet hos en anställd kan ge en uppfattning om hur väl denne uppfattat det psykologiska kontraktet och därmed dennes intention att lämna. Om organisationen uppfyllt det psykologiska kontraktet belönas den med lojalitet från den anställde (Hart & Thompson, 2007; Rousseau, 1989), medan ett brutet psykologiskt kontrakt (och därmed lägre lojalitet) i högre grad leder till större benägenhet att säga upp sig hos den anställde (Ching & Hung, 2013).

Personligheten och dess inverkan på arbetslivet

Egenskapsteorin är det vanligaste perspektivet på personlighet som används i arbetslivsforskning (Aronsson m.fl., 2012). Inom egenskapsteorin finns olika inriktningar, exempelvis de som anser att människan föds med fixerade egenskaper och i motsats de som anser att egenskaperna är en produkt av vilken sociokulturella kontext som råder (Fahlke & Johansson, 2007), men sammantaget visar forskning att det är ett samspel mellan de båda (McAdams & Olson, 2010). En av de vanligaste modellerna inom egenskapsteorin heter femfaktormodellen och i den delas personlighet in i fem olika faktorer: emotionell stabilitet (neuroticism, omvänt, i denna studie), extraversion, öppenhet, vänlighet och samvetsgrannhet. De fem personlighetsfaktorerna förklaras som följande; *Emotionell stabilitet* mäter i vilken grad en person har känslomässig instabilitet eller stabilitet. En person med låg grad av emotionell stabilitet är ängslig och känslig

medan en person med hög grad är lugn och trygg i sig själv. *Extraversion* handlar om en persons utåtriktning, där en högre grad representerar att vara pratsam och optimistisk medan en lägre grad förknippas med en reserverad och distanserad person. *Öppenhet* definierar hurvida en person är öppen för nya erfarenheter. Hög grad i öppenhet karaktäriseras av kreativitet och nyfikenhet och en låg grad av att vara konservativ och konventionell. *Vänlighet* mäter en persons sociala förmåga, och har en person låg grad av vänlighet tenderar denne oftare hamna i konflikt med andra, medan en person med hög grad snarare upplevs som omtyckt av andra. Slutligen så handlar *samvetsgrannhet* en persons målmedvetenhet. Har en person hög grad i samvetsgrannhet är denne disciplinerad, pålitlig och ambitiös, och en person med låg grad upplevs ha mindre målinriktning i livet (Fahlke & Johansson, 2007).

Det finns forskning som stödjer att vår benägenhet att delta i vissa arbetsrelaterade beteenden beroende av vilken personlighet vi har. Exempelvis så deltar personer med hög grad av samvetsgrannhet och hög grad av emotionell stabilitet oftare i positiva arbetsbeteenden som t.ex. god arbetsprestation (Schmidt m.fl., 2008). I negativa arbetsbeteenden, som t.ex. stöld och disciplinära problem, deltar oftare personer med låg grad av vänlighet än de som har hög grad av vänlighet (Salgado, 2002). Ett flertal studier har också genomförts för att se om personlighetsfaktorerna i femfaktormodellen kan predicera intention att lämna sin anställning. På ett övergripande plan visar denna forskning att samtliga personlighetsdrag associerats med intention att lämna, och ibland med motstridiga resultat. Exempelvis har en låg grad av emotionell stabilitet i flera studier visat sig ha ett samband med intention att lämna vilket förklaras av att de med låg grad av emotionell stabilitet är mer känsliga för stress, ångest och depression samt att de söker bekräftelse i nya sammanhang (Aronsson m.fl., 2012; Salgado, 2002; Singh m.fl., 2014; Zimmerman, 2008). En stor del av tidigare forskning verkar överens om sambandet, men inte alla - emotionell stabilitet hade exempelvis inte ett samband med intention att lämna i en studie av Gümüşsoy (2016). Personer med hög grad av extraversion har i vissa studier också de mer intention att lämna, vilket förklaras med att extraversion är en attraktiv egenskap i många yrkesroller och det således är lättare att hitta ett nytt jobb (Aronsson m.fl., 2012; Salgado, 2002; Zimmerman, 2008). Extraversion är dock inte en helt tydlig prediktor – i studier av Singh m.fl. (2014) och Gümüşsoy (2016) hade extraversion inget samband med intention att lämna. En hög grad av öppenhet och vänlighet ses också som prediktorer för intention att lämna sin anställning. Detta eftersom öppna personer har en högre grad av nyfikenhet och önskan om nya erfarenheter (Aronsson m.fl., 2012; Salgado, 2002) och vänliga personer har hög social förmåga och därmed lättare kan få ett nytt jobb (Aronsson m.fl., 2012).

När det kommer till personlighetsdraget samvetsgrannhet varierar resultaten. Zimmerman (2008) fann att hög grad av samvetsgrannhet var en prediktor för intention att lämna, något som förklaras med att dessa individer är målmedvetna och därför inte rädda att byta arbetsplats för att avancera i sin karriär. Men, när Singh m.fl. (2014) studerade anställda i chefspositioner i Indien fann de att en hög grad av samvetsgrannhet hade ett negativt samband med intention att lämna - de var alltså mindre benägna att säga upp sig. Gümüşsoy (2016) fick ett liknande resultat med IT-anställda i Turkiet och förklarar att anställda med hög samvetsgrannhet känner starkare lojalitet till sin organisation, är mer målmedvetna och strukturerade och är mer pålitliga. Dessa två resultat motsäger Zimmermans (2008) tidigare resultat som ju kom fram till att hög samvetsgrannhet var mer benägna att lämna. Då studierna är genomförda i olika länder (Storbritannien, Indien och Turkiet) öppnar det upp för frågan hur personlighetens

påverkan på intention att lämna sin anställning kan variera mellan olika länder – ifall de olika egenskaperna tar sig uttryck annorlunda beroende på vilket land (och där med arbetsmarknadskultur) en individ befinner sig i. Få forskningsresultat går att hitta om personlighet kan predicera intention att lämna sin anställning på svensk arbetsmarknad – vid sökning hittades endast en tidigare svensk studie rörande personlighet och benägenhet att säga upp sig. Denna visade specifikt att det hos yngre svenska poliser inte fanns något samband mellan personlighet och deras intention att lämna yrket (Annell m.fl., 2019). Då studien var bransch- och åldersspecifik kvarstår frågan om huruvida personlighet har ett samband med intention att lämna sin anställning hos anställda på svensk arbetsmarknad, och föreliggande studie ämnar därför till att undersöka just detta.

Syfte och frågeställning

Denna studie syftar till att undersöka om personlighet hos anställda på den svenska arbetsmarknaden kan predicera deras intention att lämna sin anställning, givet att förväntade samband mellan ålder, kön, anställningstid och upplevelse av lojalitet mellan anställd och arbetsgivare och intention att lämna sin anställning kontrollerats för. Frågeställningarna som ställdes upp var:

Anställda på svensk arbetsmarknads ålder, kön, anställningstid och upplevelse av lojalitet mellan anställd och arbetsgivare har ett samband med deras intention att lämna sin anställning. Ålder förväntades ha ett negativt samband med intention att lämna sin anställning, det vill säga att desto yngre en person är desto mer benägen är hen att säga upp sig (Armstrong, 2017; SCB, 2014). Vidare förväntas män vara mer benägna att säga upp sig än kvinnor (SCB, 2014). Lång anställningstid och hög grad av lojalitet mellan anställd och arbetsgivare förväntas båda ha negativa samband med benägenhet att säga upp sig (Ching & Hung, 2013; SCB, 2014). Vidare undersöks om anställda på svensk arbetsmarknads personlighet kan utöver ålder, kön, anställningstid och lojalitet mellan anställd och arbetsgivare predicera deras intention att lämna sin anställning. Utifrån tidigare forskning antas att de med en hög grad av personlighetsgraden öppenhet, extraversion och vänlighet samt de med låg grad av emotionell stabilitet har en högre benägenhet att avsluta sin anställning (Aronsson m.fl., 2012; Salgado, 2002; Schmidt m.fl., 2008; Zimmerman, 2008). För personlighetsdraget samvetsgrannhet är tidigare forskning motstridig (Gümüşsoy, 2016; Singh m.fl., 2014; Zimmerman, 2008) och därför ställdes ingen specifik frågeställning upp avseende till detta.

Metod

Deltagare

För att undersöka studiens frågeställningar genomfördes en enkätstudie. Totalt påbörjade 239 personer enkäten. Av dessa valde 41 personer att inte slutföra den och 16 personer skickade in ofullständiga svar där svar saknades på minst en fråga. Vidare identifierades två åldersrelaterade outliers där en hade angivit att den var 1974 år gammal vilket bedömdes vara ett missförstånd av frågan, samt en som var 67 år gammal då denna person bidrog till att åldersvariabeln blev mycket snedfördelad och personen ansågs vara i pensionsåldern och därför inte målgruppen för denna studie. Efter borttagandet av dessa

två outliers var åldersvariabeln fortfarande snedfördelad då det deltog fler unga än äldre, men fler personer togs inte bort från datan i syfte att korrigera snedfördelningen eftersom de statistiska tester som skulle genomföras enligt Field (2009) är såpass robusta att de ofta kan hantera viss snedfördelning. Totalt exkluderades därmed 59 personer (24.9%). I slutändan deltog därför 180 personer i åldersspannet 20-60 år ($M = 34.9$ år, $Md = 31$, $s = 9.4$). Av dem identifierade 150 (83.3%) sig som kvinnor och 30 (16.7%) som män, och ingen uppgav annan könsidentitet. De inklusionskriterier som ställdes för att få delta i studien var att deltagaren skulle ha en anställning på den svenska arbetsmarknaden. Bland deltagarna hade 70% arbetat på sin arbetsplats längre än ett år ($M = 3.9$ år, $s = 6.1$) och 30% mindre än ett år.

Instrument

För att samla in data till studien konstruerades en webbenkät i Qualtrics (se Bilaga 1) där items från 3 redan validerade skalor som mäter personlighet, upplevelse av lojalitet mellan anställd och arbetsgivare samt intention att lämna nuvarande arbetsplats kombinerades till ett frågeformulär med totalt 31 items. Enkäten inleddes med en introduktion där respondenterna informerades om studiens syfte samt att deras deltagande var anonymt och frivilligt. Inga frågor i enkäten var tvingande och respondenterna blev informerade att de kunde avsluta när hen ville utan att behöva uppge orsak, samt att de gav sitt samtycke till deltagande i studien genom att skicka in sina svar. Sedan fick respondenterna fylla i bakgrundsfrågor som ålder, kön och anställningstid. Därefter följde 3 avsnitt - ett avsnitt per skala.

Personlighet

För att mäta personlighet användes Ten Item Personality Inventory (TIPI; Gosling m.fl., 2004) som mäter personlighetsdragen extraversion, öppenhet, samvetsgrannhet, vänlighet och emotionell stabilitet. Den svenska versionen av skalan användes (Lundell, 2014). Skalan utgår från Big Five Inventory men i en komprimerad version bestående av 10 items. Varje personlighetsdrag har ett positivt och ett negativt item där medelvärdet räknas ut för de två items som utgör personlighetsdraget. Ett högt värde indikerar att personen har en högre grad av personlighetsdraget (Gosling m.fl., 2004). Exempelvis tyder ett högt värde på extraversion på att en person är mer extrovert, medan ett lågt värde tyder på att personen är mer introvert. Respondenterna fick skatta på en sjugradig likertskala (1 = håller inte alls med, 7 = håller med fullständigt) hur väl de instämmer om de påståenden som presenteras, exempelvis *“Jag ser mig själv som utåtriktad, entusiastisk”* (extraversion), *“Jag ser mig själv som pålitlig, disciplinerad”* (målmedvetenhet), *“Jag ser mig själv som öppen för nya erfarenheter, komplex”* (öppenhet), *“Jag ser mig själv som sympatisk, varm”* (vänlighet) och *“Jag ser mig själv som ängslig, lätt upprörd”* (omvänd emotionell stabilitet). Cronbach's α för respektive personlighetsdrag i Goslings m.fl.s (2004) originalstudie visade följande: Extraversion, $\alpha = .68$, Vänlighet, $\alpha = .40$, Målmedvetenhet, $\alpha = .50$, Emotionell stabilitet, $\alpha = .73$ samt Öppenhet, $\alpha = .45$. Vissa personlighetsdrag har alltså lägre reliabilitet än vad som brukar anses acceptabelt ($\alpha > .70$). Detta resultat var väntat då skalan består av så få items per personlighetsdrag. En skala med fler items får i regel högre reliabilitet (Gosling m.fl., 2004; Peterson 1994). Reliabiliteten i skalor med få items mäts i stället bättre med test-retest reliabilitet (Woods & Hampson, 2005). Vid test-retest genomförs testet med samma deltagare vid två olika tillfällen, det vill säga att resultaten från de två tillfällena korreleras

med varandra (Borg & Westerlund, 2012). TIPI har testats med sex veckors mellanrum och fick då ett totalvärde på $r = .72$ vilket är ett starkt samband (Gosling m.fl., 2004). TIPI bedöms också ha god innehållsmässig validitet som också bekräftats i andra studier där mätinstrumentets funktion testats (Jonason m.fl., 2011). Vidare förklarar Gosling m.fl. (2004) att TIPI är fördelaktig i situationer där det är ont om tid. Detta var varför jag valde att använda TIPI i föreliggande studie trots ett lägre Cronbach's α , då jag inte hade mycket tid till godo samt undersökte två andra variabler och önskade en kortare enkät för att minska riskerna att respondenterna tröttnar och väljer att inte fullfölja enkäten. Trots eftersökning kunde inte någon tidigare publicerad reliabilitetsanalys för den svenska översättningen av Lundell (2014) hittas. Ett reliabilitetstest för varje enskilt personlighetsdrag gjordes efter datainsamlingen för denna studie och uppvisade följande resultat: Extraversion, $\alpha = .74$, Vänlighet, $\alpha = .12$, Målmedvetenhet, $\alpha = .45$, Emotionell stabilitet, $\alpha = .47$ samt Öppenhet, $\alpha = .40$. På grund av det mycket låga värdet för vänlighet gjordes valet att plocka bort denna variabel ur studien. Detta då det inte är säkerställt att itemsen i skalan mäter samma sak, vilket skulle leda till att frågeställningarna inte skulle kunna testas korrekt.

Lojalitet mellan anställd och arbetsgivare

Lojalitet mättes i denna studie med items hämtade ur Psychological Contract Inventory (PCI; Rousseau, 2008). PCI valdes ut för denna studie då det i en metaanalys var ett av de formulär som fått bäst resultat – det vill säga att det mätte det psykologiska kontraktet på ett korrekt sätt - gentemot andra formulär som också mäter det psykologiska kontraktet (Freese & Schalk, 2008). PCI består av 72 frågor och mäter många olika faktorer ur det psykologiska kontraktet som exempelvis utveckling, presentationsstöd med mera med mera i olika skalor. Alla skalor har reliabilitet- och validitetstestats med godkända resultat (Rousseau, 2008). I denna studie undersöktes endast upplevelse av lojalitet mellan anställd och arbetsgivare och därför användes endast denna delskala bestående av 12 items. Frågorna översattes av mig från engelska till svenska då en svensk version inte hittades. Respondenterna fick skatta hur väl de håller med om varje item på en femgradig likertskala (1 = stämmer inte alls, 5 = stämmer helt) i frågor som till exempel “*Jag gör personliga uppoffringar för min arbetsgivare*”. Reliabiliteten fastställdes till Cronbach's $\alpha = .80$ vilket tyder på god reliabilitet.

Intention att lämna sin anställning

Intention att lämna sin anställning mättes i Turnover Intention Scale - 6 items (TIS-6) som är ett självskattningsformulär med 6 (varav 2 omvända) items som skattas på en femgradig likertskala (Roodt, 2004). Frågorna i skalan mäter intention att lämna sin anställning och ett högt skattat svar anger en hög benägenhet att lämna sin anställning (Roodt, 2004). Skalan valdes då den i tidigare studier visat god prediktiv validitet (Bothma & Roodt, 2013), vilket innebär att mätinstrumentet har en bra förmåga att predicera händelser i framtiden (Borg & Westerlund, 2012). Reliabiliteten för skalan har bekräftats i andra studier ligga på Cronbach's $\alpha = .80$ (Bothma & Roodt, 2013), vilket innebär god reliabilitet. Ingen validerad svensk översättning hittades och frågorna har därför översatts från engelska till svenska av mig. Ett exempel på en fråga är: “*Hur ofta har du funderat på att lämna ditt jobb under de senaste nio månaderna?*”. En reliabilitetsanalys på min svenska översättning av TIS-6 gav ett totalvärde på Cronbach's $\alpha = .77$ vilket innebär god reliabilitet.

Tillvägagångssätt

Innan datainsamlingens början genomfördes en pilotstudie med syftet att testa de tre skalorna TIPI, PCI och TIS-6 för begriplighet och reliabilitet i den webbenkät som senare skulle användas i föreliggande studie. Totalt 16 respondenter kontaktades på sociala medier och fick ge feedback på den enkät där skalorna använts. Sedan gjordes ett reliabilitetstest på PCI och TIS-6 som fick godkänd reliabilitet. För TIPI gjorde analysen på alla personlighetsdrag tillsammans och det fick lägre reliabilitet vilket var förväntat och därför användes den ändå. Feedback visade att enkäten var generellt begriplig och tog lagom tid att genomföra men att viss förvirring rådde över omvända skalor. I TIS-6 ändrades efter feedback tidigare skalsteg "Något" till "Lagom" då det upplevdes svårt att skilja mellan stegen "Lite" och "Något". Ytterligare lades också en svensk förklaring av det engelska ordet image till (framtoning) innan slutgiltiga enkäten kunde skickas ut.

Deltagare till tvärsnittsstudien rekryterades via ett bekvämlighetsurval och eftersöktes på de sociala medierna Facebook, Instagram och LinkedIn. En länk till webbenkäten delades den 8:e oktober 2021 till följare på min privata Facebook och Instagram där kontaktnätet i inlägget uppmanades att dela länken vidare, vilket 9 personer också gjorde och därefter är spridningen oklar. Samma dag delades den även i en Facebookgrupp för psykologistudenter och en Facebookgrupp för beteendevetare där den inte delades vidare då det är stängda grupper. Den 13:e oktober 2021 delades en länk till webbenkäten ytterligare till min privata LinkedIn samt ett HR-nätverk på plattformen där den inte delades vidare. Datainsamlingen stängdes den 22:e oktober 2021 och webbenkäten hade således legat ute i 2 veckor vilket var den förutbestämda tiden som webbenkäten skulle vara aktiv.

Etik

Studien har genomförts i enlighet med Vetenskapsrådet (2017) riktlinjer kring god forskningssed. I webbenkätens informationsdel förklarades att respondenternas deltagande var frivilligt och att de när som helst kunde välja att inte slutföra enkäten och inte behövde uppge anledning. I informationen stod också förklarad att respondenten ger sitt medgivande till att deras svar används i studien när de skickar in sina svar. Den insamlade datan har endast använts som underlag till föreliggande studie och ingen obehörig har kunnat ta del av den, och datan kommer raderas när uppsatsen är godkänd. Respondenterna fick tillgång till min e-postadress och en uppmaning att skriva om de undrade något kring studien och dess genomförande.

Då respondenterna behövde uppge ålder, kön, anställningstid samt deras intention att lämna sin arbetsplats finns risk att de valde att inte fullfölja enkäten på grund av rädsla att deras svar skulle kunna spåras till dem och därmed ge dem konsekvenser hos arbetsgivaren. Respondenternas svar har endast hanterats på gruppnivå, och de behövde inte uppge inom vilken bransch de var yrkesverksamma, för att säkerställa deras anonymitet.

Dataanalys

En reliabilitetsanalys genomfördes på respektive skala (se Instrument). Vidare skapades två variabler för Anställningstid; där en var dummyvariabel och en kontinuerlig. Detta val gjordes på grund av amerikansk statistik som visar att 45% av de som varit mindre än ett år på arbetsplatsen valde att säga upp sig medan andelen uppsägningar av de som arbetat längre än ett år var betydligt lägre (Visier, 2020); det bedömdes således intressant att skapa en variabel som visade skillnaden i intention att lämna på de som arbetat mindre än ett år och de som arbetat mer än ett år (dummyvariabel). Valet att ha en kontinuerlig variabel motiverades för att kunna se om längre anställningstid hade ett samband med intention att lämna sin anställning.

För att testa variablernas normalfördelning gjordes ett Kolmogorov-Smirnov test som visade att endast 2 variabler (Lojalitet och Intention att lämna sin anställning) var normalfördelade. En bivariat korrelationsanalys genomfördes sedan för att se om de oberoende variablerna (Extraversion, Öppenhet, Samvetsgrannhet, Emotionell stabilitet, Lojalitet, Kön, Ålder, Anställningstid dummyvariabel, Anställningstid kontinuerlig) hade ett samband med den beroende variabeln Intention att lämna sin anställning. I och med flera snedfördelade variabler användes både parametriska Pearsons korrelationskoefficient och den icke-parametriska Spearmans rho i analysen för att jämföra att resultatet blev likvärdigt. Jämförelsen visade att inga större skillnader förelåg, förutom att Anställningstid kontinuerlig inte var signifikant i den parametriska analysen, men den var det i den icke-parametriska analysen, vilket ledde till att den senare inte användes i regressionen. En linjär multipel regressionsanalys bedömdes kunna genomföras, så villkoren för multipel regression (normalfördelning av residualer, multikollinearitet, linjäritet och homoskedasticitet) kontrollerades för och visade sig vara uppfyllda. Regressionsanalysen genomfördes sedan i tre steg (metod enter) med Intention att lämna sin anställning som beroende variabel. Första steget bestod av prediktorerna Kön, Ålder och Anställningstid. I andra steget lades Lojalitet till utöver tidigare nämnda prediktorer för att se hur mycket den bidrog utöver dem. I tredje och sista steget lades personlighetsdragen till för att se ifall de signifikant bidrog något utöver tidigare nämnda prediktorer. Alla analyser i studien genomfördes i SPSS 27 med signifikansnivå $\alpha = .05$.

Resultat

I följande avsnitt presenteras inledningsvis deskriptiv statistik (se Tabell 1), följt av korrelationsanalyser där sambandet mellan kön, ålder, anställningstid, lojalitet, personlighet och intention att lämna sin anställning undersöktes samt slutligen en regressionsanalys där det undersöks huruvida studiens variabler kan predicera intention att lämna sin anställning.

Tabell 1

Deskriptiva värden avseende ålder och anställningstid samt totala värden för lojalitet (skala 1-5), de olika personlighetsdragen (skala 1-7) samt intention att lämna sin anställning (skala 1-5) fördelat på totalt, kvinnor och män

	Totalt <i>M (s)</i> <i>N = 180</i>	Kvinnor <i>M (s)</i> <i>N = 150</i>	Män <i>M (s)</i> <i>N = 30</i>
Bakgrundsvariabler			
Ålder år	34,9 (9,4)	34,3 (9,1)	38,5 (10,0)
Anställningstid antal år	3,9 (6,1)	3,6 (5,3)	5,3 (8,9)
Psykologiska kontraktet			
Lojalitet	3,3 (0,6)	3,2 (0,6)	3,4 (0,5)
Personlighet			
Extraversion	5,3 (1,3)	5,3 (1,3)	5,0 (1,3)
Öppenhet	5,6 (1,0)	5,7 (0,9)	5,4 (0,9)
Samvetsgrannhet	5,6 (1,0)	5,6 (1,0)	5,6 (1,0)
Emotionell stabilitet	5,0 (1,3)	4,9 (1,2)	5,6 (1,0)
Intention att lämna sin anställning	2,9 (0,8)	2,9 (0,9)	2,6 (0,6)

Not: Medelvärde och standardavvikelsen för anställningstid är räknat på de med anställningstid på mer än ett år (70%). Antalet anställda mindre än ett år var 30 %.

Resultatet av den bivariata korrelationsanalysen som genomfördes för att se vilka samband som fanns mellan bakgrundsvariabler, personlighet samt intention att lämna redovisas i Tabell 2. Analysen visade att kön hade ett svagt negativt samband med intention att lämna sin anställning ($r(179) = -0.154$, 95% KI [-0.324, -0.033]), vilket innebär att män är lite mindre benägna att säga upp sig än kvinnor. Vidare hade anställningstid dummyvariabel ($r(170) = 0.194$, 95% KI [0.065, 0.354]) ett svagt positivt samband med intention att lämna sin anställning, vilket betyder att de som arbetat mindre än ett år på sin arbetsplats är mindre benägna att säga upp jämfört med de som arbetat mer än ett år på samma arbetsplats. I linje med detta hade även anställningstid kontinuerlig variabel ett svagt positivt samband med intention att lämna i den icke-parametriska korrelationsanalysen ($r_s(170) = 0.181$, 95% KI [0.031, 0.323]), medan den i den parametriska inte hade något signifikant samband. Lojalitet uppvisade ett starkt negativt samband ($r(170) = -0.532$, 95% KI [-0.615, -0.391]) vilket betyder att de personer som upplevde att det fanns en högre grad av lojalitet mellan anställd och arbetsgivare var mindre benägna att säga upp sig. Vidare hade varken ålder eller något av personlighetsdragen ett samband med intention att lämna sin anställning.

Tabell 2

Resultat från sambandsanalys mellan personlighet, bakgrundsvariabler och intention att lämna sin anställning redovisat med Pearson's korrelationskoefficient

	Intention att lämna	Anst. tid dummy.	Anst. tid kont.	Ålder	Kön	Lojalitet
Intention att lämna	1,000	-	-	-	-	-
Anställningstid dummyvariabel	,194**	1,000	-	-	-	-
Anställningstid kontinuerlig	-,013	,409**	1,000	-	-	-
Ålder	-,049	,140	,423**	1,000	-	-
Kön	-,154*	,024	,107	,170*	1,000	-
Lojalitet	-,532**	-,038	-,003	-,010	,095	1,000
Extraversion	-,064	,002	,151*	,078	-,101	,183*
Öppenhet	-,078	,063	,064	,103	-,120	,111
Samvetsgrannhet	,032	,075	,124	,047	-,013	,001
Emotionell stabilitet	-,014	,026	,093	,266**	,198**	-,027

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Not: Sambandets styrka enligt Cohen: 0,1 = svagt samband, 0,3 = medelstarkt samband och 0,5 = starkt samband (refererad i Borg & Westerlund, 2012)

Not: Anställningstid dummyvariabel har dummykodats så 0 = mindre än ett år, och 1 = mer än ett år

Sammanfattningsvis finns ett visst stöd att frågeställningen kan stämma, så till vida att kön, anställningstid och lojalitet mellan anställd och arbetsgivare hade ett samband med intention att lämna sin anställning men inte ålder. Riktningarna skiljde sig dock ifrån det som antogs, då kvinnor var mer benägna att avsluta sin anställning än män och att längre anställningstid också ledde till ökad intention att lämna sin anställning. Endast riktningen för lojalitet stämde överens med vad som antogs i frågeställningen. Vidare tydde inte resultatet på att frågeställningen som ställdes kring personlighet är sannolik eftersom inget personlighetsdrag hade ett samband med intention att lämna sin anställning. Detta utforskades ändå eftersom vi ännu inte kontrollerat för personlighetens påverkan på intention att lämna sin anställning efter bakgrundsvariablerna kontrollerats för. Därför gjordes valet att gå vidare med en multipel regressionsanalys i tre steg för att undersöka frågeställningen kring personlighet trots icke-signifikant resultat i föregående analys. I den testades ifall personlighet har ett samband med intention att lämna sin anställning utöver ålder, kön, anställningstid och lojalitet (här redovisad i Tabell 3).

Det första steget i regressionen inkluderade ålder, kön och anställningstid och stod för 6.7 % av den förklarade variansen i Intention att lämna sin anställning. Variabeln Anställningstid dummyvariabel, härefter kallad endast Anställningstid, valdes (i stället för Anställningstid kontinuerlig) eftersom den i tidigare analys var signifikant både parametriskt och icke parametriskt och samt hade dummykodats för att kunna användas i regressionsmodellen. Anställningstid ($t(175) = 12,05$, KI [2.450, 3.409]) kunde i detta steg predicera benägenhet att avsluta sin anställning genom att visa att de som varit anställda mindre än ett år är mindre benägna att avsluta sin anställning än de som varit anställda mer än ett år. Ålder och kön kunde i det första steget inte predicera intention att lämna sin anställning.

I nästa steg inkluderades lojalitet i modellen som därmed förklarade 25.5% av den totala variansen i Intention att lämna sin anställning. I denna modell framkom att Lojalitet kan predicera en anställds benägenhet att säga upp sig ($t(174) = -8,08$, KI [-0.858, -0.521]). Vidare är Anställningstid en fortsatt prediktor ($t(174) = 2,96$, KI [0.114, -0.569]), men med något minskad effekt.

När personlighetsdragen lades till i det tredje och sista steget ökade den förklarade variansen i intention att lämna sin anställning med endast 0.03%. Alla undersökta prediktorer stod då totalt för 32.5% av den sammanlagda variansen i intention att lämna sin anställning. Frågeställningen kring samband får igen ett visst stöd där låg lojalitet mellan anställd och arbetsgivare predicerar intention att lämna sin anställning, men prediktorn anställningstid har en motsatt riktning än vad som förväntades. Vidare gjorde inte personlighet något märkbart bidrag till intention att lämna sin anställning när övriga faktorer kontrollerats för, och inget av personlighetsdragen kunde predicera en anställds benägenhet att säga upp sig. Frågeställningen kring personlighet fick därför inget stöd i denna studie då personlighet inte uppvisade ett samband med intention att lämna sin anställning när kön, ålder, anställningstid och lojalitet kontrollerats för.

Tabell 3

Resultat från multipel regressionsanalys med Intention att lämna sin anställning som utfallsvariabel. (N = 180)

Oberoende variabler	B	SE B	β	R^2	R^2 förändring	F
Steg 1				,067	,067	4,18***
Ålder	-,006	,007	-,071			
Kön	-,319	,164	-,144			
Anställningstid	,378	,135	,207**			
Steg 2				,322	,255	20,6***
Ålder	-,006	,006	-,072			
Kön	-,215	,141	-,097			
Anställningstid	,342	,115	,187**			
Lojalitet	-,689	,085	-,507***			
Steg 3				,325	,003	10,23***
Ålder	-,006	,006	-,071			
Kön	-,225	,148	-,101			
Anställningstid	,346	,117	,190**			
Lojalitet	-,689	,088	-,507***			
Extraversion	,023	,042	,037			
Öppenhet	-,049	,059	-,058			
Samvetsgrannhet	,008	,053	,010			
Emotionell stabilitet	-,003	,046	,005			

* $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$.

Not: Kön har dummykodats så att 0 = kvinna, 1 = man

Not: Anställningstid har dummykodats så att 0 = har arbetat mindre än ett år, 1 = har arbetat mer än ett år

Diskussion

Denna studie syftade till att undersöka om personlighet hos anställda på den svenska arbetsmarknaden kunde predicera deras intention att lämna sin anställning. Två primära frågeställningar undersöktes; (1) Anställda på svensk arbetsmarknads ålder, kön, anställningstid och upplevelse av lojalitet mellan anställd och arbetsgivare har ett samband med deras intention att lämna sin anställning och (2) Anställda på svensk arbetsmarknads personlighet kan utöver ålder, kön, anställningstid och lojalitet mellan anställd och arbetsgivare predicera deras intention att lämna sin anställning. Resultatet gav delvis stöd till första frågeställningen där samband bekräftades mellan lojalitet och intention att lämna sin anställning, där låg grad av lojalitet leder till högre intention att lämna sin anställning. Anställningstid hade även det ett samband med intention att lämna sin anställning och personer som arbetat mindre än ett år var mindre benägna att avsluta

sin anställning, vilket också var motsatt riktning från vad som hypotiserades. Vidare fanns också samband för kön där kvinnor var mer benägna att avsluta sin anställning än män vilket skiljde sig från vad som hypotiserades, men detta samband höll inte i den senare regressionsanalysen. Inget stöd fanns för den andra frågeställningen rörande personlighet, då inget personlighetsdrag kunde predicera intention att lämna sin anställning.

Ålder förväntades ha ett samband med intention att lämna sin anställning, och då särskilt att yngre personer skulle vara mer benägna att säga upp sig än äldre då tidigare svensk statistik visat detta (SCB, 2014). I denna studie finns inget sådant samband. Detta tros bero på det bekvämlighetsurval som denna studie använt sig av. Vidare framkom i föreliggande studie att kvinnor var mer benägna att avsluta sin anställning än män, vilket är tvärtom mot vad SCB (2014) fått fram i sin rapport där män oftare sade upp sig. Utöver att även detta resultat kan höra samman med urvalet är det möjligt att tänka sig att det beror på att vi – när denna uppsats skrivs – fortfarande befinner oss i en pandemi som påverkat bland annat arbetsmarknaden sedan början av 2020. Kvinnor är överrepresenterade i branscher så som handel, hotell och restaurang (Svenskt Näringsliv, 2020) vilka är några av de branscher som påverkats mest negativt under covid-19-pandemin (Hensvik m.fl., 2021). Kvinnor är även överrepresenterade i vårdyrken som sjuksköterska, undersköterska, hemtjänst med flera (SCB, 2019) vilka är yrken som varit relativt stabila under pandemin (Hensvik m.fl., 2021). Dock har anställda inom denna bransch under pandemin fått utstå hög stress och orimliga arbetskrav (Vårdförbundet, 2021) vilket kan vara rimliga skäl till att vilja avsluta sin anställning. Det bör kommenteras att sambandet mellan kön och intention att lämna sin anställning i denna studie var svagt, och att kön inte kunde predicera om en person säger upp sig när regressionsanalysen genomfördes.

Ett annat resultat från denna studie var hur anställningstidens samband med intention att lämna sin anställning skiljde sig från tidigare svensk och amerikansk statistik vilken visade att anställda med längre anställningstid var mindre benägna att säga upp sig (SCB, 2014; Visier, 2020). Föreliggande studie visade att personer som arbetat mindre än ett år på sina arbetsplatser är mindre benägna att säga upp sig än de som arbetat mer än ett år. Eftersom amerikansk statistik kommit fram till att 45% av amerikanerna som arbetat mindre än ett år tenderade att säga upp sig (Visier, 2020), antogs att de som arbetat mindre än ett år skulle vara mer benägna att säga upp sig. Skillnaden i föreliggande studie och den amerikanska statistiken från 2020 skulle kunna förklaras strukturella skillnader länder emellan i till exempel arbetslagar eller arbetsmarknadens utbud och utformning. Det kan också vara skillnader i arbetskultur; i Sverige kanske anställda hellre ”står ut” med en dålig arbetsgivare under första året för att ge den en chans, vilket kan skilja sig från andra länder. Avseende skillnaden från tidigare svensk statistik skulle det kunna förklaras av att den rapporten som användes från Statistiska Centralbyrån var från 2014, och att vårt rörelsemönster på arbetsmarknaden har ändrats sedan dess. Vi rör oss mer i arbetslivet för varje år som går, och studiens resultat att längre anställningstid har ett samband med intention att säga upp sig kan därför vara ett tecken på just detta. Under perioden 1988-2012 var exempelvis andelen svenskar som bytte jobb 10.3% (SCB, 2014). Jämförelsevis visade en SIFO-undersökning beställd av Collectum (2020) att 17% av svenskarna planerade att byta arbetsplats under 2020.

Den faktor som hade störst påverkan på anställda på svensk arbetsmarknads intention att lämna sin anställning var lojalitet mellan anställd och arbetsgivare. Resultatet i denna studie låg i linje med tidigare forskning (Hart & Thompson, 2007), så till vida att anställda som ansåg att det var låg grad av lojalitet mellan anställda och arbetsgivare var

mer benägna att avsluta sin anställning. En aspekt av lojalitet som undersöktes i denna studie var hur väl de anställda ansåg att både de själva och arbetsgivaren uppfyllt sina löften och åtaganden mot varandra. En möjlig förklaring kring varför dessa löften och åtaganden var den största prediktorn för intention att lämna sin anställning kan vara att svensk arbetsrätt fokuserar mycket på arbetstagares och arbetsgivares skyldigheter och rättigheter. Enligt Fahlbeck (1999) blir förtroendet mellan arbetsgivare och arbetstagarer en viktig faktor för anställdas lojalitet, och om förtroendet bryts kan i extrema fall antingen arbetstagarer bli avskedad/uppsagd eller arbetsgivaren anmäld. Denna arbetslagstiftning leder till att både arbetsgivare och arbetstagarer uppfyller sina löften och åtaganden eftersom det annars blir konsekvenser, vilket skulle kunna vara en anledning till att lojalitet i denna studie blev den viktigaste prediktorn i intention att lämna sin anställning. En annan anledning kan vara att lojalitet mellan anställd och arbetsgivare emellan kan tolkas som att det psykologiska kontraktet är uppfyllt (Rousseau, 1989) vilket påverkar intention att lämna sin anställning eftersom ett uppfyllt psykologiskt kontrakt leder till att anställda är mindre benägna att säga upp sig (Ching & Hung, 2013). Här bör dock kommenteras att det inte går att uttala sig om att hela psykologiska kontraktet är uppfyllt eftersom denna studie valde att endast fokusera på lojalitetsaspekten och inte på andra faktorer som exempelvis utveckling

Denna studie hade som huvudsyfte att undersöka om personlighet hos anställda på den svenska arbetsmarknaden kan predicera deras intention att lämna sin anställning, och resultatet visade att inget av de fyra personlighetsdragen extraversion, öppenhet, samvetsgrannhet och emotionell stabilitet kunde predicera intention att lämna sin anställning. Detta skiljer sig från resultat i andra länder där personlighetens påverkan på intention att lämna undersökts (Gümüşsoy, 2016; Salgado, 2002; Singh m.fl., 2014; Zimmerman, 2008). Även om tidigare forskning må ha varit motstridig i sina resultat gällande vissa personlighetsdrags påverkan på benägenhet att säga upp sig så visade ändå forskningen på ett övergripande plan att det fanns skäl att tro att personligheten påverkar benägenhet att avsluta sin anställning. Det fanns dock få studier som genomförts på detta i Sverige. Den studien som hittades vid litteratursökningen hade liknande resultat som denna studie sedan påvisade, det vill säga att personligheten inte kan predicera intention att lämna sin anställning (Annell m.fl., 2019). Att det inte finns något samband mellan personlighet och intention att lämna sin anställning hos svenskar behöver inte tolkas som ett icke-resultat. Det skulle kunna säga oss att anledningarna till att anställda i Sverige säger upp sig sällan är så individspecifika som personlighet, och även om resultatet bör tolkas med försiktighet ger det anledning att tänka till. Modellen visar att det kan finnas okända faktorer som inte fångats upp i denna studie, då endast cirka en tredjedel av den totala variansen i intention att lämna sin anställning som förklarades av de undersökta faktorerna i denna studie. De faktorerna skulle kunna vara strukturella som exempelvis hur Sveriges arbetslagstiftning och arbetsmarknad ser ut eller kulturella skillnader i arbetsattityder mellan svenskar och anställda i andra länder där tidigare forskning genomförts. Andra viktiga faktorer som inte valts att undersökas i denna studie är exempelvis arbetstillfredsställelse eller organisationstillhörighet, vilket kan tänkas påverka anställdas benägenhet att lämna sin organisation. Anledningen till det är att dessa faktorer redan undersökts i annan forskning (se t.ex. Annell m.fl., 2019; Tett & Meyer, 1993).

Det finns brister i denna studie som bör tas i beaktan. Då det är en tvärsnittsstudie går det inte att uttala sig om kausala samband. Dock har egenskapsteori i arbetslivet tidigare visat att personlighetsdrag kunnat förutsäga vissa beteenden (Aronsson m.fl.,

2012), vilket betyder att studien ändå har en viss prediktiv validitet. Frågeformuläret TIS-6 som mäter intention att lämna sin anställning har också det tidigare visat sig kunna förutspå vem som säger upp sig (Bothma & Roodt, 2013), vilket ytterligare adderar till den prediktiva validiteten i studien. Eftersom ett bekvämlighetsurval användes för att rekrytera deltagare till studien sårar det studiens generaliserbarhet. Bekvämlighetsurvalet ledde också till en snedfördelning mellan kvinnor och män där majoriteten var kvinnor, eftersom mitt kontaktnät och de grupperna som enkäten delades i bestod till majoriteten av kvinnor. Den stora skillnaden i antalet deltagare per kön gör därför att det inte säkert går att uttala sig om skillnader mellan kvinnor och män. Likväl berodde den snedfördelade åldersvariabeln på att de flesta deltagarna i studien var personer i min bekantskapskrets var runt 30 år, medan få svar kunde samlas in från personer som befann sig senare i sitt yrkesliv. Eftersom tidigare forskning visat på att bransch påverkar intention att lämna sin anställning hade kanske det påverkat resultatet i denna studie, men det var inget som samlades in för att säkerställa deltagarnas anonymitet.

De skattningsskalor som användes medförde vissa problem. Denna studie använde sig av tre olika självskattningsformulär för att samla in data kring personlighet, lojalitet mellan anställd och arbetsgivare och intention att lämna sin anställning. Enligt SCB (2016) kan vissa deltagare i självskattningsformulär svara på frågorna enligt vad de tror förväntas av dem, och det finns också risk att vissa frågor uppfattas på ett annat sätt än vad var menat. Exempelvis bytte jag i denna studie översättningen på ett svarsalternativ i TIS-6 från "Något" till "Lagom", då det tidigare hade fått kritik för att det inte gick att skilja från "Lite". Lagom var det mittersta steget på skalan (1-5). Här finns risk att deltagarna tolkat "Lagom" som något som är optimalt/precis rätt, vilket i så fall blir ett mätfel.

Skalan som valdes för att mäta personlighet, TIPI, valdes efter att dess resultat i andra studier analyserats grundligt. Dock undersöktes aldrig ifall den svenska översättningen av TIPI fått godkänd reliabilitet innan studiens genomförande. I den pilotstudie som genomfördes kontrollerades endast formulärets sammanslagna reliabilitet och ansågs godkänd, men dessvärre inte för respektive delskala. Reliabiliteten för varje enskilt personlighetsdrag i den svenska översättningen testades endast efter datainsamlingen redan var klar, och uppvisade mycket låg reliabilitet för vänlighet ($\alpha = .12$) vilket gjorde att denna delskala inte kunde användas i studien. Den svenska översättningen av Lundell (2014) bör alltså bearbetas och valideras innan den används i framtida studier. Denna studie har inte heller använt sig av test-retest reliabilitet, vilket skulle kunnat leda till en mer korrekt reliabilitetsanalys och att vänlighet skulle kunnat användas. TIPI – den engelska versionen i vart fall – har ju trots allt i tidigare studier uppvisat god innehållsmässig validitet (Jonason m.fl., 2011).

Framtida studier som ämnar undersöka huruvida personlighet kan predicera intention att lämna sin anställning bör med fördel använda sig av ett slumpmässigt urval för att få normalfördelade grupper, på så sätt skulle skillnader mellan olika åldersgrupper och kön kunna fastställas. Vidare vore det intressant att se vilket resultat som framtida studier skulle få om de använde sig av bättre formulär, exempelvis Big Five Inventory för personlighet och hela Psychological Contract Inventory för att undersöka hela det psykologiska kontraktet och inte endast lojalitet mellan anställd och arbetsgivare. Att undersöka hur skillnaderna i benägenhet att avsluta sin anställning ser ut i olika branscher på svensk arbetsmarknad vore också intressant att ta del av, samt att fördjupa sig i de strukturella faktorerna som kan påverka benägenhet att avsluta sin anställning.

För att sammanfatta visade denna studie att kön, anställningstid och lojalitet hade ett samband med intention att lämna sin anställning och då specifikt att kvinnor var mer benägna att avsluta sin anställning än män, att de med anställningstid på mer än ett år är mer benägna att avsluta sin anställning än de som arbetat mindre än ett år, samt att de som upplever att det finns en låg grad av lojalitet mellan anställd och arbetsgivare var mer benägna att avsluta sin anställning. Anställningstid och lojalitet mellan anställd och arbetsgivare var sedan också prediktorer för intention att lämna sin anställning, medan kön inte var en prediktor vilket tyder på att det tidigare sambandet ska tolkas med försiktighet. Inget personlighetsdrag hade ett samband med eller kunde predicera hur benägen en anställd var att säga upp sig. I stället fanns det största sambandet mellan lojalitet mellan anställd och arbetsgivare och intention att lämna sin anställning, vilket säger oss att det är viktigt för anställda på svensk arbetsmarknad att de själva och deras arbetsgivare håller sina löften och åtaganden.

Referenser

- Annell, S., Sverke, M., Gustavsson, P., & Lindfors, P. (2019). Lämna yrket eller stanna kvar? En studie om nya poliser. *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 25(2). 6-27.
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel (Första upplagan ed.)*. Natur och kultur.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare (Tredje upplagan)*. Liber.
- Bothma, F.C. & Roodt, G. (2013). The validation of the Turnover Intention Scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1),1-12, doi: 10.4102/sajhrm.v11i1.507
- Chin, P., & Hung, M. (2013). Psychological contract breach and turnover intention: the moderating roles of adversity quotient and gender. *Social Behavior and Personality*, 41(5), 843-859. doi: 10.2224/sbp.2013.41.5.843
- Collectum. (2020). *Nästan var femte planerar att byta jobb under 2020*. Hämtad 07-12-2021 från <https://via.tt.se/pressmeddelande/nastan-var-femte-planerar-att-byta-jobb-under-2020?publisherId=3236014&releaseId=3285331>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Psychological Assessment Resources.
- Eriksson, S., Hensvik, L., & Nordström Skans, O. (2017). *Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- Fahlbeck, R. (1999). Employee loyalty in Sweden. *Comparative labor law & policy journal*, 20(2). 297-319.
- Fahlke, C. & Johansson, P.M. (2007). *Personlighetspsykologi. (1. utg.)*. Natur och kultur.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: (and sex and drugs and rock 'n' roll), 3.rd ed.*, ISM. SAGE.
- Freese, C., & Schalk, R. (2008). How to Measure the Psychological Contract? A Critical Criteria-Based Review of Measures. *South African Journal of Psychology*. 38. 269-286. doi: 10.1177/008124630803800202.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B., Jr. (2003). A very brief measure of the

- big five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504-528. doi: 10.1016/S0092-6566(03)00046-1
- Gümüşsoy, A. (2016). The Effect of Five-Factor Model of Personality Traits on Turnover Intention among Information Technology (IT) Professionals. *Academic Journal of Information Technology*, 7(22), 7-28. doi: 10.5824/13091581.2016.1.001.x
- Hart, D., & Thompson, J. (2007). Untangling Employee Loyalty: A Psychological Contract Perspective. *Business Ethics Quarterly*, 17(2), 297-323. doi: 10.5840/beq200717233
- 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
- Hensvik, L., Le Barbanchon, T., Rathelot, R. (2021). *Hur har jobbsökandet förändrats under covid-19?*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). Hämtad 06-12-2021 från <https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Rapporter/20212/hur-har-jobbsokandet-forandrats-under-covid-19/>
- Jonason, P., Teicher, E.A. & Schmitt, D. (2011). The TIPI's validity confirmed: Associations with sociosexuality and self-esteem. *Individual Differences Research*. 9. 52-60.
- Lilliestam, A-L. (2013). *Aktör och struktur i historieundervisning. Om utveckling av elevers historiska resonering*. Acta Universitatis Gothoburgensis. Studies in Educational Sciences, nr 345.
- Lundell, E. (2014). *Ten-Item Personality Inventory-(TIPI) – Swedish translation*. Hämtad 24-10-2021 från: http://homepage.psy.utexas.edu/HomePage/Faculty/Gosling/scales_we.htm#Ten%20Item%20Personality%20Measure%20
- McAdams, D. P., & Olsen, B. D. (2010). Personality development: Continuity and change over the life course. *Annual Review of Psychology*, 61, 517-42. doi: 10.1146/annurev.psych.093008.100507
- Ng, T., Sorensen, K., Eby, L., & Feldman, D. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 80. 363-386. doi: 10.1348/096317906X130582.
- Peterson, R. A. (1994). A Meta-analysis of Cronbach's Coefficient Alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381–391. doi: 10.1086/209405
- Rousseau, D. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139. doi: 10.1007/BF01384942
- Rousseau, D. (2008). *Psychological Contract Inventory Technical Report*. Carnegie Mellon University.
- Roodt, G. (2004). *Turnover intentions*. Johannesburg: University of Johannesburg.
- Salgado, J. (2002). The big five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 117-125. doi: 10.1111/1468-2389.00198
- Schmidt, F., Shaffer, J., & Oh, I. (2008). Increased accuracy for range restriction corrections: Implications for the role of personality and general mental ability in job and training performance. *Personnel Psychology*. 61. 827 - 868. doi: 10.1111/j.1744-6570.2008.00132.x.
- Singh, A. K., Singh, S., & Singh, A. P. (2014). Personality traits and turnover intention

- among front level managerial personnel. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 40(2), 228-236.
- Society for Human Resource Management (SHRM). (2017). *Human Capital Benchmarking Report*. Hämtad 28-11-2021 från <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/business-solutions/Documents/Human-Capital-Report-All-Industries-All-FTEs.pdf>
- Statistiska Centralbyrån. (2014). *Sannolikheten att byta jobb*. Hämtad 04-11-2021 från <https://www.scb.se/hittastatistik/statistikefteramne/arbetsmarknad/ovrigt/fokus-pa-naringsliv-och-arbetsmarknad/produktrelaterat/Fordjupadinformation/artikelregister-for-fokus-pa-naringsliv-och-arbetsmarknad/>
- Statistiska Centralbyrån. (2016). *Frågor och svar om frågekonstruktion i enkät- och intervjuundersökningar*. Hämtad 07-12-2021 från: https://www.scb.se/contentassets/c6dd18d66ab240e89d674ce728e4145f/ov9999_2016a01_br_x08br1601.pdf
- Statistiska Centralbyrån. (2017). *Hög personalomsättning i enkla jobb*. Hämtad 24-10-2021 <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Hog-personalomsattning-i-enkla-jobb/>
- Statistiska Centralbyrån. (2019). *20 vanligaste yrkena för kvinnor*. Hämtad 05-12-2021 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/20-vanligaste-yrkena-for-kvinnor/>
- Svenskt Näringsliv. (2020). *Fakta om löner och arbetstider 2020 - Temaavsnitt om löneutveckling*. Hämtad 04-11-2021 från https://www.svensktnaringsliv.se/material/rapporter/zicfmc_fakta-om-loner-och-arbetstider-2020pdf_1005403.html/Fakta+om+lner+och+arbetstider+2020.pdf
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Hämtad 15-11-2021 från https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf
- Visier. (2020). *Visier Insights Brief: COVID-19 Employee Turnover and Hiring Trends for May 2020*. Hämtad 30-11-2021 från <https://www.visier.com/wp-content/uploads/2020/04/Visier-Insights-Brief-COVID-19-Employee-Turnover-and-Hiring-Trends.pdf>
- Vision. (2015). *Kostnader för personalomsättning - en beräkningsmodell*. Hämtad 20-10-2021 från <https://vision.se/opinion/rapporter/2015/>
- Vårdförbundet. (2021). *Att arbeta under en pandemi*. Hämtad 05-12-2021 från https://www.vardforbundet.se/siteassets/engagemang-och-paverkan/rapport_att-arbeta_under_en_pandemi_sammanfattande_analys_final_20210421.pdf
- Woods, S. & Hampson, E. (2005). Measuring the Big Five with Single Items Using a Bipolar Response Scale. *European Journal of Personality*, 19. doi: 10.1002/per.542.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel*

Psychology, 61(2), 309–348. doi: 10.1111/j.1744-6570.2008.00115.x

Bilaga 1

Webbenkät

Inledning

Jag studerar min sista termin på Göteborgs Universitet och skriver just nu min kandidatuppsats i psykologi. Det jag vill undersöka är om det går att förutsäga vem som slutar på en arbetsplats genom att analysera svar kring deras personlighet och upplevelse av lojalitet mellan anställd och arbetsgivare för att sedan jämföra med deras benägenhet att avsluta sin anställning. Andra faktorer som kön, ålder och anställningstid undersöks också.

Enkäten riktar sig till dig som har en anställning. Enkäten är uppdelad i tre delar där du först svarar på frågor om din personlighet, sedan på frågor om din upplevelse av arbetsgivarens och dina löften och förväntningar, och sist undersöks benägenhet att sluta på arbetsplatsen.

Din medverkan i denna undersökning är frivillig och önskar du avbryta ditt deltagande kan du göra det när som helst utan att ange någon orsak. Enkäten tar cirka 10 minuter att besvara och det är totalt 31 frågor som den består av. Dina svar kommer vara helt anonyma och kommer inte kunna härledas till dig eller din arbetsplats. Svaren behandlas på ett sätt där inga obehöriga kommer kunna ta del av dem. Genom att skicka in ditt svar samtycker du till deltagande i studien. Resultaten från enkäten kommer presenteras i en kandidatuppsats i januari 2022.

Har du några funderingar kan du kontakta mig, Sophie Bergendahl, på gusbersoak@student.gu.se.

Tack för din medverkan!
Med vänlig hälsning, Sophie Bergendahl

Demografiska frågor

Jag identifierar mig som: (Kvinna, Man, Annat: __)

Vänligen ange din ålder i antal år: (___)

Jag har varit anställd på min arbetsplats i: (Mindre än ett år, Mer än ett år, vänligen ange hur många år: __)

Information TIPI

Nu anges ett antal personlighetsdrag som kanske eller kanske inte passar in på dig. Var snäll och ange i hur hög grad du håller med eller inte håller med om att påståendet passar in på dig. Du ska ange i hur hög grad de båda orden passar in på dig, även om ett av orden passar in bättre än det andra på.

Skala: 1 - håller inte alls med, 7 - håller med fullständigt

Jag ser mig själv som utåtriktad, entusiastisk

Jag ser mig själv som kritisk, grälsjuk
Jag ser mig själv som pålitlig, självdisciplinerad
Jag ser mig själv som ängslig, lätt upprörd
Jag ser mig själv som öppen för nya erfarenheter, komplex
Jag ser mig själv som reserverad, tyst
Jag ser mig själv som sympatisk, varm
Jag ser mig själv som rörig, slarvig
Jag ser mig själv som lugn. emotionellt stabil
Jag ser mig själv som konventionell, okreativ

Information PCI

Nästa avsnitt handlar om hur du uppfattar löften och förväntningar du och din arbetsgivare emellan. Läs varje fråga och välj det svar som passar bäst med hjälp av tillhörande skala.

Skala: 1- stämmer inte alls, 5 - stämmer helt

Jag upplever att min arbetsgivare bryr sig om att det går bra för mig
Jag upplever att min arbetsgivare tar hänsyn till mina personliga bekymmer och mitt välmående
Jag upplever att min arbetsgivare tar beslut med mig i åtanke
Jag upplever att min arbetsgivare bryr sig om mitt mående på lång sikt
Jag anser att jag gör personliga uppoffringar för min arbetsgivare
Jag anser att jag ser arbetsgivarens angelägenheter som mina personliga angelägenheter
Jag anser att jag skyddar min arbetsgivares image (framtoning)
Jag anser att jag dedikerar mig personligen åt min arbetsgivare
Generellt sett, hur väl anser du att du har uppfyllt dina åtaganden mot din arbetsgivare
Generellt sett, hur väl anser du att du har hållit dina löften mot din arbetsgivare
Generellt sett, hur väl anser du att din arbetsgivare har uppfyllt sina åtaganden mot dig
Generellt sett, hur väl anser du att din arbetsgivare har hållit sina löften mot dig

Information TIS-6

Nästan klar! Följande avsnitt syftar till att fastställa i vilken utsträckning du tänker stanna hos din arbetsgivare. Läs varje fråga och välj det svar som passar bäst med hjälp av tillhörande skala.

Under de senaste nio månaderna, hur ofta har du funderat på att lämna ditt jobb? (1- aldrig, 5 alltid)

Under de senaste nio månaderna, hur ofta har du blivit frustrerad över att arbetsgivaren inte ger dig möjlighet att nå dina arbetsrelaterade mål? (1- aldrig, 5-alltid)

Under de senaste nio månaderna, hur ofta har du funderat på att skaffa ett annat jobb som passar dina personliga behov bättre? (1- aldrig, 5-alltid)

Under de senaste nio månaderna, hur väl har ditt jobb tillfredsställt dina personliga behov? (1- väldigt väl, 5- inte alls väl)

Hur sannolikt är det att du accepterar ett jobberbjudande med liknande villkor om du skulle bli erbjuden? (1- högst osannolikt, 5 - högst sannolikt)

Hur ofta ser du fram emot att gå till jobbet? (1- alltid, 5- aldrig)