



BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA
Sektionen för management
*Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och
kommunikation*

Turnover intention

- Orsaksfaktorer för intention till egen uppsägning i vården och snabbmatbranschen

Blekinge Institute of Technology
School of Management

Course: Bachelor of science in Psychology

Title: Turnover intention. Predictors of voluntary turnover intention in the healthcare and fast-food industry

Author: Evelina Popova

Tutor: Erik Lindström

Date: 2015-01-25

Abstract:

By studying the relationship between turnover intention and perceived job satisfaction, organizational commitment and communication support was sought for the study's purpose: to identify predictors of turnover intention in the healthcare sector and the fast-food industry. Data collection was made with the help of a websurvey that were sent to participants (N = 48) which stemmed from a nursing home and a fast food chain in Blekinge. The collected data were analyzed by Spearman's correlation test and Mann-Whitney U. The results showed support for two of the study's hypotheses regarding the correlation between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. The results even provided partial support to two of the study's hypotheses regarding negative correlations between employees' working hours and lack of skills development within an organization and intention to remain in their current workplace, as well as significant differences in how health care and fast food chain workers experiencing organizational commitment and relationship with a management. In contrast, no significant correlation was found between communication patterns in the workplace and turnover intention.

Keywords: turnover intention, job satisfaction, organizational commitment, communication.

Blekinge Tekniska Högskola
Sektionen för Management

Arbetets art: Kandidatarbete i psykologi

Titel: Turnover intention. Orsaksfaktorer för intention till egen uppsägning i vården och snabbmatbranschen.

Författare: Evelina Popova

Handledare: Erik Lindström

Datum: 2015-01-25

Abstrakt:

Genom att studera relationen mellan intention till uppsägning och upplevd arbetstillfredsställelse, organisationsengagemang och kommunikation söktes stöd för studien syfte, det vill säga att identifiera vilka faktorer som ligger till grund för intention till uppsägning inom vården och snabbmatbranschen. Datainsamling gjordes med hjälp av en webbenkät som skickades till deltagarna (N=48), vilka härrörde från ett äldreboende och en snabbmatskedja i Blekinge. Genom Spearmans korrelationstest och Mann-Whitney U-test analyserades den insamlade data. Resultatet visade stöd för två av studiens hypoteser gällande korrelation mellan arbetstillfredsställelse, organisationsengagemang och intention till uppsägning. Resultatet gav även delvis stöd till två av studiens hypoteser vad gäller negativa korrelationer mellan anställdas arbetstider och avsaknaden av kompetensutveckling inom organisationen och avsikten att stanna kvar på sin nuvarande arbetsplats, samt signifikanta skillnader för hur anställda inom vården och snabbmatskedjan upplever organisationsengagemang och relation till ledningen. Däremot upptäcktes inget signifikant samband mellan kommunikationsmönstret på arbetsplatsen och intention till uppsägning.

Nyckelord: intention till uppsägning, arbetstillfredsställelse, organisationsengagemang, kommunikation.

Det har blivit allt svårare för vissa organisationer att kvarhålla sina anställda. Personalomsättningen ökar och leder till problem för organisationer, där anställda är den dominerande resursen. När en anställd lämnar en organisation så finns det risk för att viktiga erfarenheter och kunskaper därmed försvinner. Dessutom saknar många organisationer kompetensen att hantera en hög personalomsättning (Nilsson, Vallo, Rönnqvist & Davidson, 2011).

Donnelly och Quirin (2006) menar att personalomsättningen är ett kritiskt problem som har en allvarlig negativ inverkan på organisationer. Detta resulterar i att organisationer spenderar mycket tid och pengar på att försöka behålla de kvalificerade anställda eller rekrytera nya. De kostnaderna är skadliga för den organisatoriska miljön. Dessa kostnader inkluderar även förlust av kompetens och kommunikationsnät mellan anställda som tar tid att etablera. Den höga personalomsättningen tenderar även att påverka den personal som finns kvar då anställda börjar undra vad som är fel med den organisationen de tillhör. Den här instabiliteten leder i sin tur till ytterligare personalomsättning (Griffin, Hogan & Lambert, 2014).

Att länka anställdas upplevelser om deras arbetsmiljöer, deras intention till uppsägning och den faktiska personalomsättningen skulle kräva en longitudinell forskningsdesign som är en kostsam satsning som även inkluderar olika etiska aspekter (Cho & Lewis, 2012; Dalton, Johnson & Daily, 1999). Således vissa studier på organisatorisk nivå forskar inom den faktiska personalomsättningen, men forskning på individ nivå använder sig av intention till uppsägning. Detta förenklar forskningsuppgiften, men kräver att intention till uppsägning skall vara ett bra mått för den verkliga personalomsättningen. Tidigare studier visar att intention till uppsägning står för 9 % -25 % av den verkliga personalomsättningen (Cho & Lewis, 2012).

Motiven till att man vill avsluta sin anställning kan vara många. Det förekommer både frivillig och ofrivillig, spontan och planerat uppsägning (Nilsson et al., 2011). Intentionen till uppsägning kan även bero på yttre, inre och individuella faktorer. Dessa faktorer har inverkan på anställdas motivation att byta jobb och därmed påverkar personalomsättningen i organisationen (Wang, Wang, Xu & Ji, 2014). Externa faktorer omfattar arbetsmarknadens efterfrågan, industriell och ekonomisk utveckling, samt organisationens läge. Interna faktorer består av organisationens löne- och belöningsystem, organisationskultur, medarbetarnas socialisation och liknande. Individuella faktorer inkluderar ålder, kön, utbildning, anställningsstatus, kompetensnivå, familjesituation, värderingar, personliga egenskaper,

hälsotillstånd, intryck om organisationen, arbetstillfredsställelse och personliga mål(Wang et al., 2014).

Personalomsättningen har länge plågat vården. Forskningen visar att genomsnitt ca 60 procent av anställda och omkring 25 procent av anställda inom ledande positioner i vården lämnar arbetet årligen (Tracey & Hinkin, 2008; Woods, Heck & Sciarini, 1998). Konsekvenserna av personalomsättningen inom vården omfattar både anställda och servicekvaliteten. Anställda som planerar att lämna organisationen är inte tillräckligt motiverade för att utföra sina arbetsuppgifter på lämpliga nivåer. Samt tar det tid för nyanställda att förvärva de kunskaper och färdigheter som krävs. Dessutom skapas stress av korttidsanställda och leder till utbrändhet, vilket ytterligare förstärker och vidmakthåller problemet med en högpersalomsättning. Personalomsättningsmönstret är ännu större i andra arbetsmiljöer, t.ex. inom snabbmatsbranschen, där den ökar med 120 procent(Tracey & Hinkin, 2008).

Snabbmatbranschen är ett viktigt anställningsområde, så kallade McJobs, särskilt för ungdomar. Det finns en internationell debatt om arbets kvaliteten inom den här branschen. Arbetet inom snabbmatbranschen ses som bisyssla som kännetecknas av: låg lön, dåliga arbetsförhållanden, liten chans till befordring, inga krav på kompetens och en hög personalomsättning (Allan, Bamber & Timo, 2006; Reeders, 1988; Tannock, 2001).

Personalomsättningen har varit och fortsätter vara ett särskilt produktivt forskningsområde, med många publikationer i ämnet. Trots att forskningen har gjort betydande framsteg kring personalomsättningen finns det fortfarande många obesvarade frågor kring faktorer för intention till uppsägning(Shipp et al., 2014).

Utifrån det som har nämnts ovan kan konstateras att en hög personalomsättning bidrar till allvarliga konsekvenser för organisationen. Det framkommer klart och tydligt att personalomsättningen inom vården och snabbmatbranschen är hög. Det är ur ett psykologiskt perspektiv intressant att undersöka viktiga aspekter av arbetsattityder, såsom arbetstillfredsställelse och organisationsengagemang samt kommunikationsmönster i relation till personalomsättning och även att identifiera prediktorer för intention till uppsägning. Identifieringen av prediktorerna kan proaktivt minska och förebygga personalomsättningen vilket kommer att gynna organisationer på många olika sätt(Wang et al., 2014). Kunskap om orsaksfaktorer för intention till uppsägning kan även ge arbetsgivaren ett viktigt verktyg för att få anställda att stanna kvar i en organisation.

Teoretisk bakgrund

Intention till uppsägning. Intention till uppsägning ses som ett mått för den verkliga personalomsättningen, eftersom många tidigare studier har visat att det finns ett starkt samband mellan intentioner till uppsägning och den faktiska personalomsättningen (Wells & Peachey, 2010; Lee och Mowday, 1987; Mobley, 1982; Rosser och Townsend, 2006). Det är därför intention till uppsägning kan betraktas som den nästsista sekvensen av det tillbakadragande tankemönstret, som inkluderar frånvaro och uppsägning. Detta innebär att intention till uppsägning är en indikation på att en anställd med största sannolikhet kommer att lämna sin nuvarande arbetsgivare (Sibiya, Buitendach, Kanengoni & Bobat, 2014).

Det är fördelaktigt att studera intention till uppsägning eftersom strategier kan tillämpas till att påverka anställdas tankeprocess innan han/hon har lämnat sin nuvarande arbetsgivare (Griffin et al, 2014).

Arbetstillfredsställelse. En av de mest studerade attityderna inom arbets - och organisationspsykologi är arbetstillfredsställelse vilket omfattar många olika attityder relaterade till arbetets olika aspekter. Det är ett samlingsbegrepp som både mäter trivsel på en arbetsplats och associeras med andra infallsvinklar som t.ex. en bra relation till arbetskolleger och arbetsgivare, arbetstider och arbetsuppgifter samt lönen och förmåner. Begreppet anses även vara en kärnfaktor för intention till uppsägning (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Anställda som är nöjda med sina jobb är mindre benägna att lämna sin nuvarande arbetsplats eller uttrycka en önskan att lämna (Griffin et al., 2014; Byrd, Cochran, Silverman, & Blount, 2000; Lambert & Paoline 2010; Mitchell et al., 2000; Stohr et al., 1992).

Organisationsengagemang. Organisationsengagemang är en av de prediktorer för intention till uppsägning. Organisationsengagemang avser en individs känslor om organisationen som helhet och är mer stabil än arbetstillfredsställelse (Joo & Park, 2010; Arnold och Feldman, 1982; Hollenbeck och Williams, 1986).

Shuck, Twyford, Reio Jr. & Shuck (2014; Shuck och Reio, 2011) föreslog tre unika aspekter av organisationsengagemang som harmoniskt samspelar med varandra: kognitivt engagemang, emotionellt engagemang och fysiskt engagemang.

Det kognitiva engagemanget avser en anställds bedömning av huruvida hans/hennes arbete är meningsfullt (fysiskt, känslomässigt och psykiskt). Anställdas beteende inom organisationen baseras på den totala utvärderingen av deras nuvarande arbetssituation. Arbetets

meningsfullhet mäts med hjälp av anställdas uppfattning om i vilken utsträckning en organisation eller en person, såsom närmaste chef värderar den anställdes bidrag och bryr sig om hans/hennes nuvarande och framtida välbefinnande inom organisationen. Avsaknaden av det kognitiva engagemanget leder till känslor av isoleringen och så småningom till ett beslut att lämna organisationen (Shuck et al., 2014).

Det emotionella engagemanget följer den positiva utvärderingen av kognitivt engagemang och resulterar i anställdas villighet att engagera sina personliga resurser såsom stolthet, tro och kunskap. Den totala utvärderingen av den nuvarande arbetssituation och välbefinnandet inom organisationen får nu mer känsloladdat inslag. De anställda som upplever högre nivåer av emotionellt engagemang känner också sin tillhörighet till organisationen och upplever att de är en betydande del av den (Shuck et al., 2014; Macey & Schneider, 2008). Det emotionella engagemanget är direkt och proportionellt ansluten till det upplevda stödet som en anställd får från organisationen (Shuck et al., 2014; Rich et al., 2010). Till exempel, ett karriärrelaterat samtal med chefen kan vara ett kraftfullt och varaktigt verktyg för att skapa emotionellt engagemang.

Fysiskt engagemang är det tydliga och öppna uttrycket av det kognitiva och emotionella engagemanget. Beteende är vad vi ser. Forskningen visar att engagemanget har påtagliga, uppenbara och explicita kopplingar till anställdas beteende och därmed starka och negativa relationer mellan engagemanget och intention till uppsägning. Dock innan en anställd beslutat att lämna organisationen har flera kognitiva och emotionella processer bedömts (Shuck et al., 2014; Shuck & Reio, 2011).

Kommunikationsmönster. Feeley och Barnett (1997) belyser tre modeller genom vilka kommunikationsmönster kan ligga till grund för intention till uppsägning: *Structural equivalence* - Intention till uppsägning tenderar att förekomma bland de anställda som kommunicerar enbart med de som är i något avseende liknar ens själv, oavsett om kommunikationen sker direkt eller indirekt. *Social influence* - Intention till uppsägning har en viss tendens att uppstå genom så kallade direkta kommunikationslinjer. Det vill säga att anställda som har en direkt kontakt med de anställda som har lämnat organisationen kommer sannolikt att säga upp sig. *Erosion* - Intention till uppsägning har benägenhet för att uppstå bland anställda som saknar starka kommunikationslänkar till övriga anställda. Den *structural equivalence* modellen tycks påverka anställda mer kognitivt, medan den *social influence* kan beröra både kognitivt och affektivt. Däremot *erosion* modellen innefattar brister i

kommunikationen inom organisationen och direkt länkar till intention till uppsägning. Dock är alla tre modeller relevanta för intention till uppsägning.

Orsaksfaktorer för intention till uppsägning. Ledningen är den viktigaste informationskällan för anställda när det gäller organisationens mål och strategier. Med detta menat, de beteenden som uppvisas av ledningen kan uppfattas av anställda som indikatorer på organisatoriska intentioner (Wells & Peachey, 2010; Levinson, 1965) vilka har en stark koppling till intention till uppsägning. Vissa typer av beteenden kan hos anställda väcka positiva känslor och psykologisk attachment, vilket leder till att de stannar kvar inom organisationen då de uppfattar att ledningen, det vill säga organisationen, bryr sig om dem och att de har en stark identifikation med organisationen. Tidigare forskning har generellt visat att det finns ett negativt samband mellan tillfredsställelse med ledning och intention till frivillig uppsägning. Wells & Peachey(2010; Fang, 2001) fann att tillfredsställelse med ledningen var en av de viktigaste prediktorer för intentioner för uppsägning bland sjuksköterskor. Som sistnämnda författare menar att för en anställd som har en kvalitetsrelation med sin arbetsgivare skulle uppsägningen medföra en psykologisk förlust. Således anställdas nöjdhet med ledningen kommer att resultera i minskad intention till uppsägning.

Anställda vars lön är hög i förhållande till deras utbildning och andra kvalifikationer är mindre benägna att söka efter högre betalda jobb(Cho& Lewis, 2012).

Karriärtillfredsställelsen och befordringsmöjligheter är andra viktiga faktorer som avgör intention till uppsägning. Karriärtillfredsställelsen bedöms vanligen som en subjektiv karriärframgång som definieras av individens tillfredsställelse med sina karriärprestationer. Karriärtillfredsställelse omfattar socialt och materiellt stöd för anställdas personliga mål (Joo & Park, 2010; Barnett & Bradley, 2007).

Tidigare forskning visar att vissa branscher, till exempel vården har ett dålig rykte när det gäller kompetensutveckling. Arbetsgivarna kan vara ovilliga att investera i utbildning, med tanke på att personalen kan lämna organisationen. Organisationer som inte investerar i kompetensutvecklingen förvärrar personalomsättningen samt hotar kvalitetsnormer och vinster inom organisationen(Monsin & Lengler, 2015).

Monsin och Lengler(2015; Day & Buultjens, 2007) menar att missnöje med arbetstider är en prediktor för intention till uppsägning. Många anställda lockas bort till de traditionella

måndag – till – fredag jobben med mer stabila arbetstider. Stabila arbetstider är ett tecken på behagliga arbetsförhållanden.

Syfte

Denna studie syftar till att undersöka och identifiera vilka faktorer i relation till arbetstillfredsställelse, organisationsengagemang och kommunikationsmönstret på arbetsplatsen ligger till grund för intention till uppsägning. En jämförande studie mellan snabbmatbranschen och vården görs, för att ge svar på om det finns skillnader för vilka faktorer som ligger till grund för intention till uppsägning beroende på verksamhet.

Hypoteser

H1: Det finns ett samband mellan anställdas upplevelse av arbetstillfredsställelse och intention till uppsägning.

H2: Det finns ett samband mellan anställdas upplevelse av organisationsengagemang och intention till uppsägning.

H3: Det finns ett samband mellan kommunikationsmönster på arbetsplatsen och intention till uppsägning.

H4: Det finns ett samband mellan faktorer som kan få anställda att tänka lämna sin arbetsplats och intention till uppsägning.

H4a: Anställdas relation till ledningen kommer negativt korrelera med intention till uppsägning.

H4b: Anställdas lönesättning kommer negativt korrelera med intention till uppsägning.

H4c: Anställdas karriärtillfredsställelse kommer negativt korrelera med intention till uppsägning.

H4d: Kompetensutveckling inom organisationen kommer negativt korrelera med intention till uppsägning.

H4e: Anställdas arbetstider kommer negativt korrelera med intention till uppsägning.

H5: Det finns skillnader mellan prediktorer för intention till uppsägning beroende på verksamhet.

Metod

Undersökningsdeltagare

Undersökningsdeltagarna som deltog i undersökningen härrör från två olika branscher: vården och snabbmatbranschen, vilka är placerade i Blekinge. En länk till webbenkäten skickades till företag inom dessa branscher. När det effektiva urvalet uppnått (N=48) avbröts länken till webbenkäten. Av de totalt 48 anställda, 24 var från ett äldreboende och 24 från en snabbmatkedja på en av orterna i Blekinge. Samtliga enkäter var fullkomligt ifyllda och därmed användbara. Majoriteten av respondenterna var kvinnor 42 stycken (87,5%) medan män endast var 6 stycken (12,5%). Samtliga 6 män var anställda på snabbmatkedjan. Medelåldern för respondenterna var 33 år (vården: 44,5 år, snabbmatkedjan: 21,5 år) med en standardavvikelse på 15,66.

Utbildning: 6,3 % hade ingen utbildning alls; 60,4% hade genomgått gymnasium; 29,2% hade genomgått någon yrkesutbildning och 4,2 % högskoleutbildning.

Civilstånd: 35,4 % av respondenterna var ensamstående utan barn, 10,4 % var ensamstående med barn, 10,4 % var gifta/sambo utan barn, 29,2 % var gifta/sambo med barn och 14,6 % har svarat ”annat”.

Den genomsnittliga anställningstiden inom organisationen uppgick till 76 månader med en standardavvikelse på 105,66. Genomsnittliga anställningstiden inom vården uppgick till 123 månader och inom snabbmatkedjan till 29 månader.

Material

De väsentliga enheterna för mätning var anställdas upplevelse av arbetstillfredsställelse, organisationsengagemang, kommunikationsmönster och faktorer för intention till uppsägning. För mätningen användes en webbenkät som innehöll totalt 49 frågor som var uppdelade i 5 kategorier varav 9 demografiska frågor, 10 frågor om arbetstillfredsställelse, 10 frågor om organisationsengagemang, 3 frågor om kommunikationsmönster, 15 frågor om faktorer för

intention till uppsägning samt 2 utfallsvariabler. Samtliga påstående utvecklades genom en analys av tidigare forskning och selektion av fragment som kunde ge data för att besvara studiens syfte(bilaga 1).

Demografiska frågor. Demografiska poster som ber respondenterna att identifiera t.ex. arbetsplatsen de tillhör, besittningsnivå, anställning i organisationen, kön, och så vidare samlas vanligtvis i ett särskilt avsnitt i enkäten. För att undvika orosmoment kring anonymitet är antalet sådana frågor vanligtvis begränsade till dem som verkligen behövs (Borg, Braun & Baumgärtner, 2008; Roll, 2006). Dessutom kan dessa variabler agera som störningsvariabler vid olika mätningar (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Kön, ålder, utbildning, civilstånd, arbetsplats, befattning och anställningstid användes i studien eftersom dessa demografiska poster förser effektivitet vid mätning av anställdas attityder och åsikter kring deras arbetsmiljö(Borg et al., 2008).

Arbetstillfredsställelse. För att mäta arbetstillfredsställelse användes 10 påståenden som hade för avsikt att mäta anställdas upplevelser om arbetstrivsel. Några exempel på påståenden: ” Jag tycker om mitt arbete”, ”Jag är nöjd men min lön”, ”Jag är nöjd med karriärmöjligheter inom organisationen”. Dessa påståenden mättes med Likertskala som gick mellan 1(instämmer inte alls/inte nöjd alls) och 7(instämmer helt/ mycket nöjd).

Organisationsengagemang. Organisationsengagemanget mättes genom 10 påståenden kring det kognitiva, emotionella och fysiska organisationsengagemanget, genom exempelvis påståenden: ” Jag upplever att mitt nuvarande arbete är meningsfullt för mig”, ”Mina mål och värderingar överensstämmer med organisationens”. Dessa påståenden mättes med en 7 - gradig (1instämmer inte alls och 7 instämmer helt) Likertskala.

Orsaksfaktorer till uppsägning. 15 påstående om prediktorer till uppsägning utvecklades genom en granskning av tidigare forskning kring intention till uppsägning och personalomsättning samt en selektion av mest förekommande orsaksfaktorer. Några av dessa orsaksfaktorer inkluderas i kategorier arbetstillfredsställelse och organisationsengagemang. Detta gjordes för att öka studiens reliabilitet. Dessa påståenden ämnade mäta anställdas inställning till de olika faktorer som påstås kan inverka på anställds beslut att lämna sin nuvarande arbetsplats, exempelvis: ”Min hälsa kan få mig att tänka lämna min nuvarande arbetsplats”, ”Min relation till organisationens ledning/arbetsgivare kan få mig att tänka

lämna min arbetsplats”. Även dessa påståenden mättes med den 7-gradiga Likertskalan graderad från instämmer inte alls till instämmer helt.

Kommunikationsmönster. Tre påståenden kring anställdas kommunikationsmönster utvecklades genom att analysera tidigare studier om kommunikationen i förhållande till intention till uppsägning (exempelpåstående: ”Jag kommunicerar enbart med de medarbetarna som är i något avseende liknar mig”). Dessa påstående avsedde mäta anställdas kommunikationsmönster utan att ta hänsyn till kontexten där kommunikationen sker. Därutifrån dessa påståenden hade ja/nej/vet ej som svarsalternativ.

Intention till uppsägning(utfallsvariabeln). För att mäta intention till uppsägning användes 2 påståenden: ”Jag funderar på att lämna min nuvarande arbetsplats” och ”Jag vill stanna kvar inom organisationen”. Det första påstående hade ja/nej/vet ej som svarsalternativ och ställdes som den första frågan efter de demografiska variablerna. Det andra påståendet mättes med den 7-gradiga Likertskalan med indelning från instämmer inte alls och instämmer helt.

Procedur

Undersökningsdeltagarna valdes genom ett klusterurval (Borg & Westerlund, 2006). Eftersom studiens fokus låg på intentionen till uppsägning då verksamheterna som vården och snabbmatbranschen, vilka präglas av en hög personalomsättning, kändes som ett bra val. Det blev även naturligt att göra en jämförande studie för att se om det fanns några skillnader i anställdas upplevelse av arbetstillfredsställelsen, organisationsengagemang och kommunikationsmönstret som kan ligga till grund för intention till uppsägning.

Kontakt togs personligen med chefer i respektive verksamheter. Vid kontakten nämndes att studiens syfte handlar om orsaksfaktorer till egen uppsägning; presenterades författaren vilken är en student från Blekinge Tekniska Högskolan i Karlskrona och läser på Samhällsvetarprogrammet för lärande utveckling och kommunikation samt introducerades etiska ställningstaganden såsom anonymitet, frivilligheten för medverkan och möjligheten att när som helst avbryta undersökningen. Efter en genomgång av dessa punkter accepterade de förfrågan om att få lägga upp länken till enkäten i slutna arbetsgrupper på facebook.

En webbenkät(bilaga 1) arbetades fram för att infånga anställdas upplevelse av olika arbetsattityder och dess inverkan på eventuell intention till uppsägning. När enkäten var redo

för publicering skickades länken till enkäten ut till fyra opartiska kontrollanter för test av påståenden, begriplighet och tidsåtgång. Efter återkoppling från kontrollanter justerades enkäten då vissa påståenden var svårbegripliga. Tidsåtgången var beräknat till 7-13 minuter. Länken till den klara webbenkäten skickades till chefer som i sin tur la upp länken på facebook. Anställda fick en vecka på sig att fylla i enkäten. Kontakten med cheferna togs tre dagar senare för att be de att uppdatera status på facebook med en påminnelse då det fortfarande fattades några svar. När det effektiva urvalet uppnått avbröts länken till webbenkäten.

Redan i samband med utveckling av enkäten har påståenden kopplats ihop till kategorier: arbetstillfredsställelse, organisationsengagemang och kommunikationsmönster samt orsaksfaktorer för intention till uppsägning. För att kontrollera om påståenden i en kategori hängde samman inte bara visuellt utan även statistisk, användes Cronbach's alpha test. Testet visade att samtliga kategorier låg över Cronbach's alfa.8, vilket bekräftade påståendens enhetlighet(Cohen et al., 2007). Därefter började en analys med ett two-tailed Spearmans korrelationstest med en alfanivå på 5 % ($\alpha = .05$) mellan samtliga variabler i arbetstillfredsställelse, organisationsengagemang, kommunikationsmönster och orsaksfaktorer för intention till uppsägning kategorier och utfallsvariabeln, det vill säga intention till uppsägning. Ett Spearmans korrelationstest gjordes även mellan samtliga variabler inom kategorier: arbetstillfredsställelse, organisationsengagemang och utfallsvariabeln för respektive branscherna(bilaga 2; tabell 1a, 1b och 2 a, 2b). Detta för att tydliggöra skillnader mellan vården och snabbmatkedjan när det gäller anställdas intention till uppsägning i relation till arbetstillfredsställelse och organisationsengagemang. Även kategorin orsaksfaktorer för intention till uppsägning för respektive branscher testades med ett Spearmans korrelationstes. Demografiska poster testades med ett oberoende t test och ett Mann-Whitney U-test för att upptäcka eventuella skillnader mellan branscherna gällande anställdas ålder, utbildning, civilstånd och anställningstid eftersom dessa förser effektivitet vid mätning av anställdas attityder och åsikter kring deras arbetsmiljö(Borg et al., 2008). Samt ett Spearmans korrelationstest genomfördes för att upptäcka eventuella samband mellan dessa variabler och utfallsvariabeln eftersom de betraktas som individuella orsaker till intention till uppsägning (Wang et al., 2014).

Slutligen genomfördes ett Mann-Whitney U-test för att upptäcka eventuella skillnader mellan vården och snabbmatkedjan vad gäller anställdas upplevelser av arbetstillfredsställelse, organisationsengagemang och orsaksfaktorer för intention till uppsägning.

Etiska ställningstaganden

Ställningar till etiska grunder har berört olika faser i föreliggande studien: val av forskningsområdet och frågeställningar, datainsamlingen och användning av förmedling av forskningsmaterialet. Ett gott forskningsetiskt förhållningsätt har genomsyrat hela forskningsprocessen i enlighet med Vetenskapsrådets forskningsetiska principer, som omfattar: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Larsen, 2009). Dessa principer presenterades till chefer för respektive verksamheter. Dessutom i början av enkäten fanns information om anonymiteten och samtycket samt kontaktinformation till författaren (bilaga 1). Den insamlade data har enbart använts för undersökningssyfte. Dock, chefen i snabbmatkedjan har bett om att få ta del av den färdiga uppsatsen, vilken han kommer att få så fort den är betygsatt.

Resultat

Ett Spearmans korrelationstest genomfördes och resultatet visade (tabell 1), att i enligheten med hypotes H1 verkar det finnas ett signifikant samband mellan variablerna som indikerade arbetstillfredsställelse och utfallsvariabeln, det vill säga intention till uppsägning som mättes med påståendet ”Jag vill stanna kvar inom organisationen”. De som tycker om sitt arbete ($r = .43$, $p = .003$) samt är nöjda med sin lön ($r = .33$, $p = .022$), med sina arbetskolleger ($r = .34$, $p = .019$), arbetsgivarens insatser ($r = .32$, $p = .026$), den psykiska arbetsmiljön ($r = .45$, $p = .001$) och med förmåner ($r = .44$, $p = .002$) vill stanna kvar inom organisationen. Däremot, vilket tabell 1 även visar, hittades inga signifikanta samband mellan graden av nöjdhet med arbetsuppgifter, arbetstider, den fysiska arbetsmiljön, karriärmöjligheter och avsikten att stanna kvar i organisationen.

Ett Spearmans korrelationstest för vården (bilaga 2, tabell 1a) visade att det finns ett samband mellan avsikten att stanna kvar i organisationen och nöjdheten med lön ($r = .55$, $p = .005$), arbetsuppgifter ($r = .60$, $p = .002$), arbetskolleger ($r = .52$, $p = .009$), ledningens insatser ($r = .57$, $p = .003$), den psykiska arbetsmiljön ($r = .52$, $p = .009$) och karriärmöjligheter ($r = .59$, $p = .002$) samt gillandet av sitt arbete ($r = .64$, $p = .001$). Däremot inget samband alls mellan nöjdheten med arbetstider, den fysiska arbetsmiljön, förmåner och intention till uppsägning ($p > .05$). Ett Spearmans korrelationstest för snabbmatbranschen (bilaga 2, tabell 1b) visade ett samband

mellan nöjdheten med arbetsuppgifter($r=.41, p=.049$), den psykiska arbetsmiljön($r=.44, p=.031$), karriärmöjligheter($r=.52, p=.009$) och avsikten att stanna kvar. Dock fanns det inget signifikant samband mellan graden av nöjdhet med lön, arbetstider, arbetskolleger, ledningens insatser, den fysiska arbetsmiljön, förmåner, gillandet av sitt arbete och intention till uppsägning($p>.05$). Resultaten av dessa korrelationer kunde delvis stödja H5 vad gäller skillnader mellan prediktorer för intention till uppsägning i relation till arbetstillfredsställelse beroende på bransch.

Tabell 1. Medelvärden, standardavvikelser, Cronbach's alpha och korrelationer (Spearman's, two-tailed) för variabler inom kategorin arbetstillfredsställelse och utfallsvariabeln.

	M	s	α	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
Prediktor														
Arbetstillfredsställelse	44.52	11.20	.87											
Variabler för arbetstillfredsställelse														
1. Tycker om mitt arbete	5.58	1.57												
2. Nöjd med min lön	3.42	1.70		.260										
3. Nöjd med arbetsuppgifter	4.88	1.30		.256	.334*									
4. Nöjd med arbetstider	4.31	1.83		.446**	.403**	.611								
5. Nöjd med arbetskolleger	5.81	1.02		.272	-.037	.206	.311*							
6. Nöjd med ledningens insatser	5.17	1.69		.469**	.418**	.416**	.574	.249						
7. Nöjd med den fysiska arbetsmiljön	4.42	1.60		.495	.442**	.508	.624	.232	.666					
8. Nöjd med den psykiska arbetsmiljön	3.86	1.64		.538	.285*	.514	.516	.212	.571	.644				
9. Nöjd med förmåner	3.12	1.63		.558	.391**	.365*	.393**	.186	.411**	.634	.579			
10. Nöjd med karriärmöjligheter	3.96	1.77		.337*	.311*	.646	.528	.292*	.557	.528	.631	.573		
Utfallsvariabel														
11. Jag vill stanna kvar	4.75	1.70		.425**	.330*	.508	.600	.336*	.321*	.533	.454***	.440**	.509	

N = 48, * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Ett Mann – Whitney U test genomfördes och någon signifikant skillnad fanns inte att upptäcka mellan vården och snabbmatkedjan i hur anställda upplever sin arbetstillfredsställelse.

Korrelation fanns även mellan anställdas fysiska organisationsengagemang då anställda vill utföra ett stort arbete för organisationen ($r = .45$, $p = .001$) och avsikten att stanna kvar inom organisationen. Dessutom hittades samband mellan anställdas emotionella organisationsengagemang då anställda upplever att de är en betydande del av organisationen ($r = .43$, $p = .002$), anställdas mål och värderingar överensstämmer med organisationens ($r = .38$, $p = .009$) och avsikten att stanna kvar inom organisationen. Samt upptäcktes en signifikant korrelation mellan anställdas upplevelse av att de utvecklas på sin nuvarande arbetsplats, det vill säga det kognitiva organisationsengagemanget ($r = .37$, $p = .009$) och avsikten att stanna kvar inom organisationen (tabell 2). Detta resultat gav stöd för studiens andra hypotes H2. Däremot, hittades inga signifikanta samband mellan anställdas upplevelse av sitt arbete som meningsfullt, möjligheten att påverka sin arbetssituation, upplevelse av att de får feedback för utfört arbete och är delaktiga i organisationen samt att de har eget ansvar och är involverade i organisationen och avsikten att stanna kvar i organisationen.

Resultaten av Spearmans korrelationstester för respektive branscher visade att anställda i vården som upplever sitt arbete som meningsfullt ($r = .49$, $p = .016$), att de utvecklas på sin arbetsplats ($r = .56$, $p = .005$), att de är en betydande del av organisationen ($r = .53$, $p = .007$) och att de vill utföra ett stort arbete för organisationen ($r = .42$, $p = .044$) har för avsikt att stanna kvar (bilaga 2, tabell 2a). Dock fanns det inget signifikant samband mellan anställdas möjlighet att påverka sin egen arbetssituation, att få feedback för utfört arbetet, att känna sig delaktigt i organisationens beslutsfattande, att ha eget ansvar, att känna sig involverad i organisationen, och att ha värderingar och mål som överensstämmer med organisationens och intention till uppsägning ($p > .05$). Anställda inom snabbmatbranschen som upplever sitt arbete som meningsfullt ($r = .57$, $p = .004$), att deras värderingar och mål överensstämmer med organisationens ($r = .50$, $p = .012$) och att de vill utföra ett stort arbete för organisationen ($r = .53$, $p = .008$) har för avsikt att stanna kvar (bilaga 2, tabell 2b). Däremot hittades inget signifikant samband mellan anställdas möjlighet att påverka sin egen arbetssituation, att få feedback för utfört arbetet, att känna sig delaktigt i organisationens beslutsfattande, att utvecklas, att ha eget ansvar, att känna sig involverad och som en betydande del i organisationen och intention till uppsägning ($p > .05$). Detta resultat gav delvis stöd åt hypotes H5 vad gäller skillnader mellan prediktorer för intention till uppsägning beroende på bransch.

Tabell 2. Medelvärden, standardavvikelser, Cronbach's alpha och korrelationer (Spearman's, two-tailed) för variabler inom kategorin organisationsengagemang och utfallsvariabeln.

	M	s	α	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
Prediktor														
Organisationsengagemang	51.71	11.78	.86											
Variabler för organisationsengagemang														
1. Arbetet är meningsfullt	5.13	1.85												
2. Påverka arbetsituationen	4.40	1.69		.533										
3. Feedback	4.04	1.89		.263	.400**									
4. Delaktigt	3.79	1.73		.229	.472**	.623								
5. Jag utvecklas	4.92	1.62		.393**	.371**	.292*	.481**							
6. Eget ansvar	6.04	1.00		.137	.232	.172	.096	.082						
7. Jag är involverad	4.81	1,54		.283	.370**	.231	.248	.278	.391**					
8. Värderingar och mål	4.65	1.64		.575	.514	.294*	.447**	.542	.176	.528				
9. Betydande del	4.69	1.53		.525	.343*	.275	.417**	.453**	.246	.392**	.606			
10. Utföra ett stort arbete	4.50	1.73		.449**	.311*	.358*	.283	.478**	.185	.638	.433**	.516		
Utfallsvariabel														
11. Jag vill stanna kvar	4.75	1.70		.545	.262	.135	.152	.372**	.030	.037	.375**	.433**	.449**	

N = 48, *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Resultatet av ett Mann-Whitney U-test visade en signifikant skillnad mellan vården och snabbmatkedjan om anställda upplever sitt arbete meningsfullt $p = .016 < .05$. Anställda inom vården upplevde i större utsträckning än de anställda på snabbmatkedjan sitt arbete som meningsfullt.

Något stöd fanns inte att upptäcka för studiens hypotes H3, det vill säga att det inte fanns något signifikant samband mellan anställdas kommunikationsmönster och intention till uppsägning ($p >, 05$).

Intention till uppsägning korrelerade negativt med två påståenden kring orsaksfaktorer till uppsägning: ”arbetstider får mig att tänka lämna min nuvarande arbetsplats” ($r = -.33, p = .022$) och ”avsaknaden av kompetensutveckling får mig att tänka lämna min arbetsplats” ($r = -.30, p = .037$). Detta resultat gav stöd för studiens hypoteser H4e och H4d.

Ett Spearmans korrelation test för respektive branscherna uppvisade inga signifikanta resultat vad gäller anställda inom vården. Däremot anställda inom snabbmatbranschen kunde tänka sig att lämna sin arbetsplats på grund av arbetstider ($r = -.57, p = .006$). Detta resultat gav delvis stöd för studiens hypotes H5.

Dessutom resultat av ett Mann-Whitney U-test visade en signifikant skillnad mellan vården och snabbmatkedjan gällande relation till ledningen som en prediktor för intention till uppsägning $p = .012 <, 05$ det vill säga att anställda inom vården kunde i högre utsträckning än anställda på snabbmatkedjan tänka sig att lämna sin nuvarande arbetsplats på grund av relationen till ledningen. Detta resultat gav delvis stöd åt hypotesen H5.

Sammantaget visade resultatet från testerna att den insamlade datan gav underlag för hypoteserna H1 och H2 vad gäller samband mellan anställdas upplevelse av arbetstillfredsställelse och intention till uppsägning samt anställdas upplevelse av organisationsengagemang och intention till uppsägning. Dessutom har negativa korrelationer gett belägg för hypoteserna H4e och H4d vad gäller anställdas arbetstider och avsaknaden av kompetensutveckling inom organisationens som prediktorer för intention till uppsägning. Emellertid hittades inga signifikanta korrelationer som kunde stödja hypoteserna H4a-H4c ($p >, 05$), vilka till följd därav kan förkastas.

Något signifikant samband fanns heller inte att påträffa för studiens hypotes H3, det vill säga ett samband mellan anställdas kommunikationsmönster och intention till uppsägning. Därmed kan H3 förkastas.

Faktorer som lön, relation till arbetskolleger, ledningens insatser och gillandet av sitt arbete inom kategorin arbetstillfredsställelse, samt det emotionella engagemanget (anställdas upplevelse av att vara en betydande del av organisationen och att deras mål och värderingar

överensstämmer med organisationens) och det kognitiva engagemanget (anställdas upplevelse av att de utvecklas på sin arbetsplats) är de prediktorerna för intention till uppsägning som skiljer sig åt mellan respektive branscherna. Dessutom relation till ledning och arbetstider visade ett signifikant resultat. Dessa resultat gav delvis stöd för hypotes H5.

Demografiska poster

Resultatet av ett oberoende t test visade signifikant skillnad $p = .000 < .001$ mellan vården och snabbmatkedjan när det gäller medelålder av anställda. Anställda inom vården var genomsnitt äldre än de anställda i snabbmatkedjan.

Resultatet av ett Mann – Whitney U test visade signifikant skillnad $p = .000 < .001$ mellan vården och snabbmatkedjan när det gäller utbildning. Anställda inom vården hade genomsnitt högre utbildningsnivå än anställda på snabbmatkedjan.

Resultatet av ett Mann – Whitney U test visade signifikant skillnad $p = .006 < .01$ mellan anställda inom vården och på snabbmatkedjan när det gäller civilstånd. Genomsnitt var det mer anställda inom vården som är gifta/sambo med barn än anställda på snabbmatkedjan.

Resultatet av ett oberoende t test visade en signifikant skillnad $p = .002 < .01$ mellan vården och snabbmatkedjan gällande den genomsnittliga anställningstiden. Anställda inom vården har i genomsnitt arbetat inom organisationen längre tid än anställda på snabbmatkedjan.

Något signifikant samband fanns inte att påträffa mellan demografiska variabler och utfallsvariabeln, det vill säga intention till uppsägning.

Diskussion

Studiens syfte var att undersöka och identifiera faktorer som kan ligga till grund för intention till uppsägning inom vården och snabbmatsbranschen samt att ta reda på om det fanns skillnader mellan dessa faktorer beroende på verksamhet. Studien uppvisade stöd åt de första två hypotesen H1 och H2, det vill säga att arbetstillfredsställelse och organisationsengagemang kan ses som prediktorer för intention till uppsägning.

I tidigare studier om vilka faktorer som kunde kopplas till arbetstillfredsställelse framkom anställdas nöjdhet med lön, arbetsuppgifter, arbetstider, arbetsgivarens insatser, fysisk och psykisk arbetsmiljö, förmåner och karriärmöjligheter (Kaufmann & Kaufmann, 2005; Wang et

al., 2014). Resultatet av föreliggande studie indikerade på att vissa infallsvinklar av arbetstillfredsställelsen, såsom nöjdhet med lönen, arbetskolleger, arbetsgivarens insatser, den psykiska arbetsmiljön och förmåner, ligger till grund för avsikten att stanna kvar i organisationen. Detta innebär att avsaknaden av dessa faktorer på en arbetsplats kan leda till intention till uppsägning. Resultatet medför stöd och ligger i linje med tidigare forskning om arbetstillfredsställelse i relation till intention till uppsägning(Wang et al., 2014). Dock, hittades inga signifikanta samband mellan anställdas nöjdhet med arbetsuppgifter, arbetstider, den fysiska arbetsmiljön, karriärmöjligheter inom organisationen och avsikten att stanna kvar. Detta kan eventuellt bero på att antingen är dessa faktorer mindre tillfredställande i de undersökta verksamheterna eller är de olika viktiga för anställda beroende på bransch. Således, missnöjdhet med lön, arbetskolleger, arbetsgivarens insatser, den psykiska arbetsmiljön och förmåner är de signifikanta prediktorer för intention till uppsägning inom kategorin arbetstillfredsställelse. Dessutom fanns det ingen signifikant skillnad i hur anställda upplever arbetstillfredsställelse mellan vården och snabbmatkedjan. Dock, prediktorer för intention till uppsägning, såsom lön, arbetsuppgifter, relation till arbetskolleger, ledningens insatser, den psykiska arbetsmiljö, karriärmöjligheter inom organisationen och gillandet av sitt arbete skiljde sig åt mellan respektive branscherna. Anställda inom vården upplevde att missnöjdhet med lön, arbetsuppgifter, relationen till arbetskolleger, ledningens insatser, den psykiska arbetsmiljön, karriärmöjligheter samt gillandet av sitt arbete kan resulteras i avsikten att lämna sin nuvarande arbetsplats. Medan anställda i snabbmatkedjan upplevde att missnöjdhet med arbetsuppgifter, den psykiska arbetsmiljön samt karriärmöjligheter inom organisationen kan leda till egen uppsägning. Dessa skillnader kan eventuellt bero på att McJobs ses som en bisyssla(Allan, Bamber & Timo, 2006; Reeders, 1988; Tannock, 2001) och att det är just dessa faktorer är viktiga för att stanna kvar i snabbmatbranschen. Generaliserbarhet gäller därmed enbart organisationer inom vården och snabbmatbranschen.

Likväl kan resultatet att organisationsengagemang var en signifikant faktor som kan ligga till grund för intention till uppsägning finna stöd i tidigare studier. Att samtliga aspekter(kognitiv, emotionell och fysiskt) inom organisationsengagemang kan tänkas inverka på intention till uppsägning har även nämnts av Shuck et al.(2014). De anställda som upplevde att de utvecklas på sin arbetsplats (det kognitiva organisationsengagemanget), att de är en betydande del av organisationer och att deras mål och värderingar överensstämmer med organisationens(det emotionella organisationsengagemanget) samt anställda som vill utföra

ett stort arbete för organisationen(det fysiska organisationsengagemanget) hade för avsikt att stanna kvar inom organisationen.

Organisationsengagemang inklusive alla tre aspekterna, till största delen bör ses som en prediktor för intention till uppsägning(Shuck et al., 2014). Vidare visade resultatet att graden av organisationsengagemang kan beror på branschen och organisationen vilket bekräftades av en signifikant skillnad mellan vården och snabbmatkedjan då anställda inom vården upplever sin arbetsplats mer meningsfullt än anställda i snabbmatkedjan. Även anställdas upplevelser av faktorer till egen uppsägning inom kategorin organisationsengagemang skiljde sig åt. Anställda inom vården upplevde att avsaknaden av det emotionella engagemanget(arbetet upplevs som meningsfullt och att vara en betydande del av organisationen), det kognitiva engagemanget(att utvecklas på sin arbetsplats) och det fysiska engagemanget kunde leda till intention till uppsägning. Medan anställda i snabbmatbranschen upplevde att det emotionella engagemanget(arbetet upplevs som meningsfullt och att deras mål och värderingar överensstämde med organisationens) och det fysiska engagemanget(anställda vill utföra ett stort arbete för organisationen) var faktorerna som kunde få de att stanna kvar i organisation. Detta kan eventuellt bero på den genomsnittliga anställningstiden i snabbmatbranschen som uppgick till 29 månader i jämförelse med 123 månader inom vården. Anställda i snabbmatbranschen kanske inte hinner utveckla det kognitiva engagemanget till organisationen.

Något samband mellan kommunikationsmönster och intention till uppsägning upptäcktes inte i studien och därmed upptäcktes heller inget underlag för studiens hypotes H3, vilken får förkastas. Emellertid verkar vidare och klarläggande forskning behövas för att klargöra eventuella samband mellan dessa variabler för att antingen helt utesluta dem eller stödja tidigare forskning.

Tidigare forskning om prediktorer för intention till uppsägning visar att organisationer som inte investerar i kompetensutveckling förrärrar personalomsättning samt att många anställda lockas bort till de traditionella måndag – till – fredag jobben med mer stabila arbetstider (Monsin & Lengler, 2015). Föreliggande studies resultat visade att anställda som inte ville stanna kvar inom organisationen kunde tänka lämna sin nuvarande arbetsplats på grund av arbetstider och avsaknaden av kompetensutveckling.

Tidigare forskning pekar även på att det finns ett samband mellan lönesättning(Cho& Lewis, 2012), relation till ledningen(Wells & Peachey, 2010; Levinson, 1965), karriärmöjligheter inom organisationen(Joo & Park, 2010; Barnett & Bradley, 2007) och intention till

uppsägning. Trots detta visade resultatet förundrande nog inga som helst samband mellan varken lönesättning, relation till ledningen eller karriärmöjligheter inom organisationen och intention till uppsägning. En möjlig förklaring till detta kan vara att anställda inom de undersökta verksamheterna är nöjda med lönesättning och relationen till ledningen.

Emellertid visade resultatet en signifikant skillnad i hur anställda inom vården och i snabbmatkedjan upplever relationen till ledningen som en prediktor för intention till uppsägning. Anställda inom vården kan i högre utsträckning tänka sig lämna sin nuvarande arbetsplats på grund av relation till ledningen än anställda på snabbmatkedjan. Detta resultat kan finna stöd i tidigare studier då Wells & Peachey(2010; Fang, 2001) fann att tillfredsställelse med ledningen var en av de viktigaste prediktorer för intentioner för uppsägning bland sjuksköterskor. Även en signifikant skillnad upptäcktes vad gäller arbetstider. Anställda i snabbmatkedjan upplevde att arbetstider kunnat leda till intention till uppsägning. Detta kan eventuellt förklaras med att arbetet inom snabbmatbranscher ses som ett extraarbete för unga människor (Allan, Bamber & Timo, 2006; Reeders, 1988; Tannock, 2001) och arbetstider kanske krockar med tänkbara studier eller en annan huvudsyssla.

Demografiska poster såsom kön, ålder, utbildning, civilstånd och anställningstid visade inget signifikant samband med utfallsvariabeln, det vill säga intention till uppsägning, dock har de belyst skillnader mellan anställda i respektive branscher. Att anställda i snabbmatkedjan är genomsnitt yngre, har en lägre utbildningsnivå, är ensamstående utan barn och har en lägre anställningstid än anställda inom vården bekräftar tidigare studier om att McJobs ses som en extra knäck för unga människor(Allan, Bamber & Timo, 2006; Reeders, 1988; Tannock, 2001).

Begränsningar, styrkor och framtida forskning

Även om den aktuella studien ger indikationer på vilka faktorer som kan ligga till grund för intention till uppsägning måste begränsningar noteras. En av de väsentliga begränsningarna i studien är att den använder sig av en självkonstruerad design istället för fullständiga och validerade skalor från tidigare forskning. Detta kan medföra en vinkling av resultatet och överskattade förhållanden mellan variablerna (Cohen et al., 2007). Dock har samtliga skalor uppvisat en god reliabilitet med Cronbach's alpha testet. Reliabiliteten i studien ökades även genom att vissa variabler mättes på åtskilliga sätt genom att ställa flera olika frågor i frågeformuläret. Till exempel, intention till uppsägning som också är en utfallsvariabel mättes

genom två påståenden: ”Jag funderar på att lämna min nuvarande arbetsplats” och ”Jag vill stanna kvar inom organisationen”.

Vidare en begränsning för studien handlar om att undersökningen skedde enbart vid ett tillfälle, vilket påverkar studiens reliabilitet över tid. Sannolikheten att få erhålla liknande resultat när samma undersökningsdeltagare svarar på samma test vid ett annat tillfälle är väldigt liten. Konsekvensen av avsaknaden av möjligheten till test-retest i kombination med studiens självkonstruerade design är att resultatet inte kan påvisa replikerbarhet och kausalitet (Borg & Westerlund, 2006). Dessutom bestod studiens urval bara av en snabbmatkedja och ett äldreboende på en kommun i Blekinge. Vilket betyder att resultaten som observerats här inte skulle generaliseras till andra yrkesgrupper och andra arbetsmiljöer. Dock, har studiens jämförande karaktär gjort studien intressant, då den jämfört två olika yrkesbranscher och organisationer för att upptäcka skillnader i hur anställda upplever arbetstillfredsställelse, organisationsengagemang och kommunikationsmönster vilket i sin tur inverkar på intention till uppsägning.

Studiens begränsningar innefattar även det faktum att statistiska samband inte är någon garanti för att det faktiskt handlar om kausalsamband. Orsakssambandet kan bero på en bakomliggande variabel som inte har studerats vilket gör att man inte kan dra säkra slutsatser om orsak och verkan (Borg & Westerlund, 2006). Detta innebär att även om korrelationer visade statistiskt samband mellan, till exempel intention till uppsägning och arbetstider, betyder det inte att arbetstider är den avgörande variabeln.

Både intention till uppsägning och personalomsättningen har varit ett forskningsområde i decennier i olika delar av världen. Trots många studier kring dessa fenomen tycks forskare inte närma sig konkreta lösningar som kan minska personalomsättningen i hårt drabbade branscher, såsom vården och snabbmatbranschen. Dessutom kräver expansionen av de geografiska, sociala, ekonomiska och kulturella gränser på den globala arbetsmarknaden fortsatta forskning inom detta område. Denna utvidgning både skapar behov av och ger möjligheter till att fortsätta med ytterligare forskning. Förslag på vidare forskning är att undersöka om kulturell mångfald kan vara en prediktor för intention till uppsägning med tanke på de ökade multikulturella organisationerna på arbetsmarknaden. Även här kan de olika arbetsattityderna och hur dessa upplevs av anställda med olika etniska bakgrunder ligga till grund för forskningen om prediktorer för intention till uppsägning. Fler studier inom olika branscher som representerar varierande yrkeskategorier rekommenderas.

Dessutom kan man mot bakgrund av resultaten i föreliggande studie ställa sig frågan om det går att vända på steken? Det vill säga att om man inte kan minska eller eliminera den friviliga personalomsättningen helt kan organisationer använda den till sin fördel? Detta kan vara ett ytterligare område för framtida forskning.

Slutsats

Studiens syfte var att undersöka och identifiera prediktorer för intention till uppsägning. Resultatet i föreliggande studie understödjer tidigare forskning och identifierar orsaksfaktorer för intention till uppsägning.

Sammanfattningsvis, prediktorer för intention till uppsägning är:

- Inom arbetstillfredsställelse: lön, arbetskolleger, arbetsgivarens insatser, den psykiska arbetsmiljön och förmåner.
- Organisationsengagemanget som inkluderar samtliga aspekter, det vill säga det kognitiva, - emotionella och fysiska engagemanget.
- Arbetstider.
- Avsaknaden av kompetensutvecklingsmöjligheter.

Med andra ord så är dessa prediktorer som bäst klargör intention till uppsägning inom vården och snabbmatbranschen. Dock av det som framgår av resultatet, prediktorer för intention till uppsägning sammantaget inte skiljer sig avsevärt mellan dessa branscher. Däremot kan dessa faktorer vara riktlinjer för organisationer och ett kraftigt verktyg för arbetsgivare som vill behålla sina anställda.

Referenser

- Allan, C., Bamber, G.J., & Timo, N., (2006). Fast- food work: Are McJobs satisfying? *Employee Relations*, 28(5), 402-420
- Anderson, N., Ones D.S., & Sinangil, H.P (2001) *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology, Volume 2: Organizational Psychology*. London: SAGE Publications Ltd.
- Borg, I., Braun, M., & Baumgärtner, M.K.,(2008). Attitudes of demographic item non-respondents in employee surveys. *International Journal of Manpower*, 29(2), 146-160.
- Borg, E. & Westerlund, J. (2006). *Statistik för beteendevetare (2:a uppl.)*. Stockholm: Liber AB.
- Cho, Y.J., & Lewis, G.B., (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4-23.
- Cohen, L., Minion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education (6th ed)*. London: Taylor & Francis Group LTD.
- Donnelly, D.P., & Quirin, J.J., (2006). An extension of Lee and Mitchell's unfolding model of voluntary turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 27(1), 59-77.
- Griffin, M.L., Hogan, N.L., & Lambert, E.G., (2014). Career Stage Theory and Turnover Intent Among Correctional Officers. *Criminal Justice and Behavior*, 41(1), 4-19.
- Joo, B.K., & Park, S., (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership and Organizational Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A.(2005) *Psykologi i organisation och ledning (2:a uppl.)*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Larsen, A.K., (2009). *Metod helt enkelt*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.
- Mohsin, A., & Lengler, J., (2015) Exploring the Antecedents of Staff Turnover Within the Fast-Food Industry: The Case of Hamilton, New Zealand. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(1), 1-24.

Nilsson, P., Wallo, A., Rönqvist, D., & Davidson, B., (2011). *Human resource development – att utveckla medarbetare och organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Shipp, A.J., Furst-Holloway, S., Harrys T.B. & Rosen, B., (2014). Gone today but here tomorrow: extending the unfolding model of turnover to consider boomerang employees. *Personnel Psychology*, 67, 421-462

Shuck, B., Twyford, D., Reio Jr., T.G., & Shuck, A., (2014). Human Resource Development Practices and Employee Engagement: Examining the Connection With Employee Turnover Intentions. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 239-270

Sibiya, M., Buitendach, J.H., Kanengoni, H., & Bobat, S., (2014) The prediction of turnover intention by means of employee engagement and demographic variables in a telecommunications organization. *Journal of Psychology in Africa*, 24(2), 131-143.

Tracey, J.B., & Hinkin, T.R., (2008). Contextual Factors and Cost Profiles Associated with Employee Turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 49(1), 12-27.

Wang, X., Wang, L., Xu, X., & Ji, P. (2014). Identifying employee turnover risks using modified quality function deployment. *Systems Research and Behavioral Science*, 31, 398-404.

Wells, J.E., & Peachey J.W., (2011). Turnover intentions. Do leadership and satisfaction with the leader matter? *Team Performance Management* 17(1/2), 23-40.

Bilaga 1.

Personalomsättning

Jag är en student från Blekinge Tekniska Högskolan i Karlskrona som läser på Samhällsvetarprogrammet för lärande utveckling och kommunikation. Jag håller just nu på med ett kandidatarbete rörande personalomsättning. Syftet med studien är identifiera de faktorerna som bidrar till en hög personalomsättning. Målgruppen för undersökningen är begränsad till de anställda inom vården och snabbmatsbranschen. Din medverkan i undersökningen är självfallet helt frivilligt. Dock är det viktigt för att undersökningen ska slutföras och vara av bra kvalitet, att du som tillfrågas lämnar svar på enkäten. Samtliga uppgifter som lämnas av de anställda som väljer att delta i undersökningen kommer att hanteras konfidentiellt. Det innebär att datainsamlingen kommer ske utan identitetsuppgifter. Samtliga uppgifter kommer att förstöras efter att uppsatsen är examinerad.

Vid frågor kan ni nå mig:

Evelina Popova tel.nr.:0763416686 eller maila: linapop@live.com

Jag hoppas att ni kan ta er tid att hjälpa mig att besvara enkäten snarast.

Tack på förhand för ER medverkan!

Sida 2

Kön *

Ålder *

Utbildning *

Ingen Gymnasium Yrkesutbildning Högskola Annat

Civilstånd *

Ensamstående utan barn Ensamstående med barn Gift/sambo utan barn Gift/sambo med barn Annat

Din nuvarande arbetsplats *

Anställningsstatus *

Hur länge har du varit anställd inom organisationen? *

Varför tog du din nuvarande anställning? *

Hur många gånger de senaste 5 år har du bytt både arbetsgivare och arbetsplats? *

Vilken/vilka var orsakerna till byte av arbete?

Jag funderar på att lämna min nuvarande arbetsplats? *

Ja Nej Vet ej

Sida 3

Du har nu svarat på bakgrundsfrågor. Tack så mycket.

Följande frågor behandlar din arbetstrivsel och arbetsinlevelse. Svara på frågor utifrån din arbetssituation, det finns inget "rätt" eller "fel".

Jag tycker om mitt arbete. *

instämmer inte alls instämmer helt

Hur nöjd är jag med min: *

inte nöjd alls varken eller mycket nöjd

Lön

Arbetsuppgifter

Arbetstider

Arbetskolleger

Ledningens(chefens

insatser

Fysiska

arbetsmiljö(ljus,

utrustning, etc.)

Psykiska

arbetsmiljö(stress,

kolleger, etc.)

Förmåner(OB-tillägg,

friskvård,

sem.ersättning)

Karriärmöjligheter

inom organisationen

Jag upplever att mitt nuvarande arbete är meningsfullt för mig. *

instämmer inte alls instämmer helt

Jag kan påverka min arbetssituation (arbetstider, arbetsuppgifter, etc.) *

instämmer inte alls instämmer helt

Jag får feedback (återkoppling)från chefen på hur jag lyckas i mitt arbete. *

Instämmer inte alls instämmer helt

Jag är delaktigt i de beslut som fattas inom organisationen (t.ex. kan påverka innehållet i mina arbetsuppgifter, kan

bestämma arbetstakten, etc). *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Jag upplever att jag utvecklas på mitt nuvarande arbetsplats. *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Jag har eget ansvar i mitt arbete. *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Jag är involverad i organisationen (mentalt, känslomässigt och fysiskt engagemang). *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Mina värderingar och mål överensstämmer med organisationens. *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Jag upplever att jag är en betydande del av organisationen. *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Jag vill utföra ett stort arbete för organisationen. *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Jag vill stanna kvar inom organisationen. *

Instämmer inte alls instämmer helt

Annat som du tycker är viktigt att framföra?

Sida 4

Följande frågor behandlar kommunikationen på din arbetsplats.

Jag kommunicera enbart med de medarbetarna som är i något avseende liknar mig. *

Ja Nej Vet ej

Jag har en bra kontakt med anställda som har lämnat organisationen. *

Ja Nej Vet ej

Jag saknar kommunikationslänkar (kommunikationsbrist av olika anledningar)till övriga medarbetarna. *

Ja Nej Vet ej

Följande frågor behandlar faktorer som skulle inverka på dig att lämna din arbetsplats.

Vilka faktorer kan få mig att tänka lämna min nuvarande arbetsplats?

Min hälsa *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Min familjesituation *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Mitt privata liv *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Mina arbetstider. *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Mina arbetsuppgifter *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Min sociala samvaro (relationer till arbetskolleger, chefer, etc.) *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Avsaknaden av karriärmöjligheter *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Avsaknaden av kompetensutvecklingsmöjligheter. *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Lönesättningen *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Förmåner (OB-tillägg, semester ersättning, friskvård, etc.) *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Min relation till organisationens ledning/chef/arbetsgivare *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Avsaknaden av arbetssjälvständigheten. *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Min totala arbetstillfredsställelse(helhetsbedömning av din arbetssituation). *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Brist i kommunikationen *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Avsaknaden av eget ansvar *

Instämmer inte alls Instämmer helt

Annat som du tycker är viktigt att framföra

Bilaga 2

Tabell 1a. Spearmans korrelation för variabler inom kategorin arbetstillfredsställelse och utfallsvariabeln i vården

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
Variabler för arbetstillfredsställelse											
1. Tycker om mitt arbete											
2. Nöjd med min lön	.420*										
3. Nöjd med arbetsuppgifter	.239	.503*									
4. Nöjd med arbetstider	.420*	.545**	.547**								
5. Nöjd med arbetskolleger	.359	.155	.273	.398							
6. Nöjd med ledningens insatser	.378	.611**	.479*	.623**	.363						
7. Nöjd med den fysiska arbetsmiljön	.388	.548**	.665	.637* *	.309	.683					
8. Nöjd med den psykiska arbetsmiljön	.483*	.466*	.563**	.468*	.187	.523**	.635**				
9. Nöjd med förmåner	.606**	.459*	.561*	.523**	.293	.439*	.627**	.648**			
10. Nöjd med karriärmöjligheter	.285	.454*	.781	.550**	.325	.373	.615**	.604**	.693		
Utfallsvariabel											
11. Jag vill stanna kvar	.643**	.549**	.598**	.804	.519**	.574**	.711	.521**	.722	.594**	

N =24, *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Tabell 1b. Spearmans korrelation för variabler inom kategorin arbetstillfredsställelse och utfallsvariabeln i snabbmatsbranschen.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
Variabler för arbetstillfredsställelse											
1. Tycker om mitt arbete											
2. Nöjd med min lön	.140										
3. Nöjd med arbetsuppgifter	.306	.037									

4. Nöjd med arbetstider	.440*	.244	.720							
5. Nöjd med arbetskolleger	.174	-.223	.167	.210						
6. Nöjd med ledningens insatser	.655**	.258	.398	.567**	.213					
7. Nöjd med den fysiska arbetsmiljön	.623**	.330	.337	.600**	.161	.700				
8. Nöjd med den psykiska arbetsmiljön	.653**	.117	.486*	.568**	.249	.604**	.661			
9. Nöjd med förmåner	.555**	.404	.130	.248	.109	.413*	.668	.515*		
10. Nöjd med karriärmöjligheter	.492*	.161	.524**	.523**	.322	.713	.442*	.635**	.418*	

Utfallsvariabel

11. Jag vill stanna kvar	.243	.070	.406*	.393	.131	.200	.371	.441*	.159	.521**
--------------------------	------	------	-------	------	------	------	------	-------	------	--------

N = 24, *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Tabell 2a. Spearmans korrelation för variabler inom kategorin organisationsengagemang och utfallsvariabeln i vården.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
Variabler för organisationsengagemang											
1. Arbetet är meningsfullt											
2. Påverka arbetssituationen	.541**										
3. Feedback	.112	.236									
4. Delaktigt	.179	.391	.609**								
5. Jag utvecklas	.383	.351	.233	.526**							
6. Eget ansvar	.087	.137	.000	-.150	-.060						
7. Jag är involverad	.090	.244	.199	.145	.308	.392					
8. Värderingar och mål	.321	.312	.176	.293	.543**	.087	.409*				
9. Betydande del	.472*	.117	.276	.476*	.512*	.133	.087	.556**			
10. Utföra ett stort arbete	.312	.042	.311	.202	.563**	.173	.418*	.174	.385		

Utfallsvariabel

11. Jag vill stanna kvar	.486*	.322	.360	.366	.558 **	-.118	-.281	.216	.534**	.415**
--------------------------	-------	------	------	------	---------	-------	-------	------	--------	--------

N = 24, *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

Tabell 2b. Spearmans korrelation för variabler inom kategorin organisationsengagemang och utfallsvariabeln i snabbmatsbranschen.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
Variabler för organisationsengagemang											
1. Arbetet är meningsfullt											
2. Påverka arbetssituationen	.683										
3. Feedback	.528**	.554**									
4. Delaktigt	.409*	.514*	.595**								
5. Jag utvecklas	.456*	.357	.334	.420*							
6. Eget ansvar	.189	.361	.332	.348	.207						
7. Jag är involverad	.417*	.582**	.260	.389	.280	.388					
8. Värderingar och mål	.793	.759	.432*	.626**	.532**	.254	.609**				
9. Betydande del	.577**	.599**	.251	.400	.420*	.360	.719	.643**			
10. Utföra ett stort arbete	.615**	.658	.438*	.404	.372	.181	.836	.674	.664		
Utfallsvariabel											
11. Jag vill stanna kvar	.568**	.255	-.087	-.017	.220	.050	.328	.505*	.316	.527**	

N = 24, *p < .05. **p < .01. ***p < .001.

