

BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA VT2015

Sektionen för Management

*Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation*

Kurskod: PS1409



Där vill jag jobba!

– de viktigaste faktorerna i valet av arbete

---

Kandidatarbete i Psykologi

---

Författare: Malin Holmgren och Malin Nilsson

Examinator: Erik Lindström

**Blekinge Tekniska Högskola**

Sektionen för management

Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation

**Arbetets art:** Psykologi

**Titel:** Här vill jag jobba! – de viktigaste faktorerna i valet av arbete.

**Författare:** Malin Holmgren och Malin Nilsson

**Examinator:** Erik Lindström

**Datum:** 2015-06-08

**Abstrakt**

Idag krävs det av organisationer en kunskap om vad som får medarbetare att stanna och nya medarbetare att börja. Tidigare forskning har inriktats på området "employee turnover" som fokuserar på vad som får den anställda att säga upp sig. Syftet med den här studien är att titta på vilka faktorer som anses viktiga i valet av arbete för att på det sättet belysa för arbetsgivare vad som kan komma att motivera människor att söka sig till en viss arbetsplats. Genom kvantitativ webbenkätundersökning samlades data in. Respondenterna var mellan 23år till 65år. Resultatet visade att det finns faktorer som ansågs som mer viktiga i valet av arbete, och faktorerna var bra kollegor, bra chef, god kommunikation och goda rutiner och strukturer.

Nyckelord: personalomsättning, employee turnover, SDT, organisation

**Blekinge Institute of Technology**

Section of management

Social science for learning, development and communication

**Art:** Psychology**Title:** This is where I want to work! – the most important factors in the choice of work.**Writers:** Malin Holmgren and Malin Nilsson**Examiner:** Erik Lindström**Date:** 2015-06-08**Abstract**

Today it requires from organizations an understanding of what gets people to stay and new employees to start. Previous research has focused on the area of "employee turnover" on what the employees get to resign. The purpose of this study is in contrast to "employee turnover", and look at what the factors rather considered as important in the choice of work and in that way highlight to employers what may come to motivate people to apply for a particular job. By a quantitative web survey, data was collected. The respondents were from 23 years to 65 years old. The results showed that there are certain factors that were considered in the choice of work, and those factors were good colleagues, a good boss, good communication, good practices and structure.

**Keywords:** employee turnover, SDT, organization.

## Introduktion

Har du ditt drömyrke? När vi skribenter var små ville vi bli delfinskötare och busschaufför. Då visste vi inte att närmsta delfin befann sig 20 mil bort och att delfinskötaryrket kanske inte var det mest glamorösa och välbetalda jobbet. Inte heller blev någon av oss busschaufför då yrket i sig inte tilltalade oss när åldern för körkort trädde in. Idag anser vi oss som ganska nöjda med att ha ett yrke där vi får arbeta med människor, men till största delen arbeta i hemmet med att ge våra barn en trygg uppväxt fylld av kärlek. Synen på drömyrket har förändrats och det som passade oss då skulle idag inte vara varken önskvärt eller genomförbart. Vad är det då som gör att vi väljer en viss arbetsplats, till skillnad från drömmarna vi hade som barn?

Studien förväntas besvara vilka faktorer i ett arbete som anses som mest viktiga av personer i olika åldrar. Studien vänder sig till arbetsmarknaden och samhället. Beroende på vilka faktorer som idag anses som viktiga vad gäller arbetet kan arbetsgivare komma att försöka tillgodose dessa. För en organisation är en hög personalomsättning förödande (Van Dick, Christ, Stellmacher, Wagner, Ahlswedew, Grubba, Hauptmeier, Höhfeld, Moltzen & Tissingtonen, 2004) och om det går att urskilja vilka faktorer som anses attraktiva i valet av arbete kan möjligtvis en organisation komma att anpassa sig till att också bli en attraktiv arbetsplats som människor söker sig till.

Att som organisation lyckas behålla kompetent personal leder till att organisationen fortsätter att utvecklas och organisationen kan då anses mer attraktiv att söka sig till (Kaufmann & Kaufmann, 2010). Undersökningen önskar vi resultera i att ge svar på vilka faktorer som respondenterna anses vara viktiga i val av arbete. Kommer det visa sig att lönen är den viktigaste faktorn eller är det ansvarsfrihet, utvecklingsmöjlighet eller kort restid den mest attraktiva faktorn i fråga om val av arbete?

## Teori

### Self Determination Theory (SDT)

Self Determination Theory (SDT) är en motivationsteori utvecklad av de amerikanska forskarna Edward L. Deci och Richard M. Ryan. SDT har tre psykologiska områden med behov. Autonomy, competence och relatedness (egen översättning: självständighet, kompetens och samhörighet) (Deci & Ryan ref. i Van den Broeck et al., 2010). Deci och Ryan (ref. i Kaufmann & Kaufmann, 2010) har gjort skillnad på två motivationssystem som de kallar för yttre och inre motivation. Yttre motivationen är lön, bonus, extra förmåner det vill säga resultatberoende belöningar, medan den inre motivationen handlar om den motivation som kommer från själva arbetsutförandet. Det har sitt ursprung i två elementära behov; behovet av kompetensupplevelse samt behovet av självbestämmande. Därmed hävdar Deci och Ryan att framväxten av motivationstypen är givande i ett evolutionärt perspektiv. (Deci & Ryan ref. i Kaufmann & Kaufmann, 2010).

Vidare så är behoven viktiga ur ett perspektiv där en individ ska uppleva sina arbetsuppgifter och sitt arbetsutförande som tillfredsställande. Behovet av självständighet kan fyllas då den egna viljan tas i beaktande och valmöjligheter finns för den enskilde då det kommer till en arbetsuppgift. En känsla av frihet och ett val som går att påverka. Behovet kan också uppfyllas genom att frivilligt följa en överordnads order förutsatt att man själv tycker att beslutet är vettigt (Deci & Ryan ref. i Van den Broeck et al., 2010).

Behovet kompetens uppfylls av att känna sig effektiv i interaktionen med omgivningen. Kompetensbehovet driver viljan att undersöka nya möjligheter och att lära sig nya färdigheter. Ett tillfredsställt kompetensbehov är en förutsättning för komplexa och föränderliga miljöer såsom en organisationsförändring (Deci & Ryan ref. i Van den Broeck et al., 2010). Samhörighetsbehovet är ett inre behov av att känna sig omtyckt, respekterad, som en del av en grupp och att andra tycker om och bryr sig om vederbörande.

För att uppfylla behovet av samhörighet krävs bra kommunikation och nära relationer. Det

mänskliga behovet får oss människor att söka oss till grupper där vi i ett socialt samspel både kan ge och ta av varandra (Deci & Ryan ref. i Van den Broeck et al., 2010). Anledningen till att studien till stor del baseras på SDT-teorin är för att belysa vad som kan påverka en människas sociala förhållanden och motivera denna i sina handlingar. Teorins uppbyggnad om vad som kan öka motivation och välbefinnande hos individen kommer sig väl till pass i en studie som söker just dessa faktorer i valet av arbete.

## **Employee Turnover**

Med turnover menas i denna studie personalomsättning. Employee turnover är en teori som valts till den här studien då den tittar på vilka faktorer som gör att personal väljer att säga upp sig och avsluta sin tjänst på en viss arbetsplats. Kan vi på det sättet belysa faktorer som bidrar till uppsägning kan vi även anta att dessa faktorer är viktiga i valet av arbete. Hög personalomsättning är en kostsam företeelse och ett stort problem hos dagens organisationer (Van Dick, Christ, Stellmacher, Wagner, Ahlswedew, Grubba, Hauptmeier, Höhfeld, Moltzen & Tissingtonen, 2004).

Det forskningen talar om är fenomenet ”turnover culture” som egentligen innebär företeendet att säga upp sig har blivit en accepterad och etablerad norm (Iverson & Deery, 1997; Van Dick et al., 2004). Att förlora personal kan innebära att viktiga erfarenheter och kunskaper går förlorade och det innebär att ny personal måste läras upp och utbildas vilket är kostsamt i sig men som också gör att organisationens produktivitet stannas upp eller minskas till viss grad (Kaufmann & Kaufmann, 2010).

Risken för employee turnover mäts i en sorts sannolikhet att den anställde säger upp sig. I en studie av Wang, Wang, Wang, Zhang och Cao (2011) nämns yttre, inre och personliga faktorer. De yttre faktorerna omfattas av placering, krav och villkor. De inre faktorerna omfattas av lönevillkor, samarbetskultur och sociala struktur. Med personliga faktorer menas ålder, kön, utbildning, förmåga, familjesituation, hälsa, värderingar, idéer och arbetstillfredsställelse (Wang, et. al., 2011).

Ett fenomen som det ganska frekvent börjat forskats kring är när anställda väljer att lämna sin organisation trots engagemang och hängivenhet till organisationen. I dagens kunskapssamhälle spelar de anställda en stor roll. Deras förmåga, kompetens och intelligens är kritiska faktorer i

förstagets framgång och den stora grundplattan i företaget baseras på kompetensen hos personalen (Wang et al., 2011).

Det är den hårda konkurrensen på arbetsmarknaden som fått företagen att förstå att de mänskliga resurserna faktiskt är den mest viktiga aspekten ifråga om kompetens. Personalomsättning och risken att anställda säger upp sig hotar företagets stabilitet och utveckling. Det är därför viktiga områden att forska och analysera kring. Att företag hittar sätt att bedöma risker för anställdas önskan om att säga upp sig kan komma att effektivt hantera riskerna som en hög personalomsättning innebär. Teorin bygger som sagt på riskfaktorer som leder till uppsägning. Riskfaktorerna delas in i organisationens yttre faktorer, organisationens inre faktorer och personliga faktorer.

### **Tidigare forskning**

För att titta på vad som anses som de viktigaste faktorerna i valet av arbete kan ett antagande göras om att det handlar om personers olika värderingar. Kaufmann och Kaufmann (2010) redogör för arbetsvärderingar som de personliga önskemålen om vad man vill ha ut av ett arbete. Dessa värderingar tycks vara stabila hos individen.

Arbetsvärderingarna kan delas in i två kategorier. Inre arbetsvärderingar och yttre arbetsvärderingar. De inre arbetsvärderingarna avser det som har med själva arbetet att göra. För exempel kan det handla om att vilja ha ett utmanande arbete, viljan att ha ett utvecklande arbete, om att vilja ha ett arbete där man bidrar med något viktigt, viljan att kunna utveckla sin potential, viljan att ha ett kreativt arbete, viljan att ha ett arbete med ansvar eller viljan att ha ett självständigt arbete (Kaufmann & Kaufmann, 2010).

De yttre arbetsvärderingarna har med arbetets konsekvenser att göra. Det kan handla om att man i sitt val av arbete kan vilja tjäna så mycket pengar som möjligt, tryggheten i arbetet kan anses som viktigt, extra förmåner i arbetet kan kännas viktigt, viljan att arbetet för med sig status, de sociala kontakterna som arbetet i sig medför kan anses som viktigt eller så kan den viktigaste aspekten i valet av arbete handla om tid som ges till familj och fritidsintressen (Kaufmann & Kaufmann, 2010).

Omfattande forskning har bedrivits inom det arbetspsykologiska området och inom området för arbetsmotivation. I avgränsningen för den här studien med vilka faktorer som kan anses komma att

vara viktiga i valet av arbete är det däremot mindre forskning gjord.

Det finns tidigare forskning på vilka faktorer som anses som viktiga i olika delar av en rekryteringsprocess (Boswell, Roehling, LePine & Moynihan, 2003). Studien omfattas av arbetsökande och hur dessa personer tar sina beslut om arbete och vilka faktorer som påverkar dessa beslut. I resultatet redovisas initialt de tre viktigaste faktorerna som företagskultur, utvecklingsmöjligheter och arbetet i sig.

Men under själva rekryteringsprocessen förändras faktorerna. I ett tidigt skede betydde de själva arbetsuppgifterna och organisationskulturen en större roll. Senare i rekryteringsprocessen blev faktorer som organisationsrykte och lokalisering viktigare faktorer. Studien visade också att det som fick den avgörande rollen i valet av arbete var de faktiska arbetsuppgifterna. En hög lön i sig var inte en bidragande orsak till att tacka ja till ett arbete men en låg lön kunde få respondenterna i studien att tacka nej (Boswell et al., 2003).

I en studie av Cho, Johanson och Guchait (2009) så beskrivs den höga personalomsättningen bero på låg arbetsmoral och låg arbetstillfredsställelse. Något som givetvis innebär stora kostnader för organisationen. Den höga personalomsättningen bidrar till ekonomisk förlust som i sin tur kan förknippas till att organisationen minskar sin satsning på utbildning. Detta leder till att personal inte lockas att stanna inom organisationen då utvecklingsmöjligheterna begränsas (Iverson & Deery, 1997). En organisations högsta önskan är att hitta hängivna medarbetare med rätt kompetens som har för avsikt att stanna inom organisationen (Deery & Shaw, 1998).

Mycket forskning baseras på att hitta faktorer som gör att man väljer att säga upp sig från sitt arbete men inte lika mycket forskning baseras på vilka faktorer som gör att personal väljer en viss arbetsplats eller väljer att stanna på en viss arbetsplats. Hos den anställde kan engagemanget för organisationen öka genom delaktighet i beslut, möjlighet till utveckling samt genom rättvisa belöningar såsom lön (Cho et al., 2009).

Som studien av Boswell et al. (2003) redogjorde för de tre viktigaste faktorerna som var företagskulturen, utvecklingsmöjligheterna och arbetet i sig. Undersökningen gjordes på endast jobsökande personer vilket kan vara en brist då möjligheten finns att missa kategorier av



människor. En kategori människor kan vara de som har anställning och en önskan om att avancera och utvecklas i sitt arbetsliv utan att aktivt leta nytt arbete. Dessa människor kan för exempel vara de som headhuntas av företag eller får erbjudanden om arbetsmöjligheter via kontakter.

### **Problematisering**

I dagsläget saknas kunskapen om vilka gynnande faktorer som anställda värdesätter i valet av arbete. Det kan också tänkas att faktorerna som studien söker är föränderliga över tid, därför är studien aktuell. Att som arbetsgivare erhålla denna kunskap torde rendera i en arbetsstyrka som trogen sin arbetsgivare stannar på samma arbetsplats en längre tid och på det sättet genererar en större vinst till organisationen och undviker dyra upplärningskostnader och tidsåtgång till nyrekrytering. Arbetsgivaren bör också veta vad som engagerar och motiverar sin personal för att på så sätt öka produktiviteten.

### **Syfte**

Syftet med studien är att få mer kunskap om vilka faktorer som anses som viktiga i valet av arbete. I en enkätundersökning se vilka faktorer de deltagande upplever som viktiga och på så sätt definiera till arbetsgivare vad som kan komma att anses vara en attraktiv arbetsplats.

### **Frågeställning**

Vilka faktorer anses som mest viktiga i valet av arbete?

### **Metod**

I detta avsnitt beskrivs studiens metodval, undersökningsdeltagare, instrument, datainsamling, genomförandet, bortfall, databearbetning och reliabilitet samt validitet.

För att kunna besvara frågeställningen så har relevant tidigare forskning tagits fram, relevanta teorier har valts ut och resultatet av enkätundersökningen som gav 64 svar.

Studien är av kvantitativ explorativ metod. Vilket innebär att olika faktorer undersökts för att få fram samband, men även för att nå så mycket kunskap inom det bestämda området. Att det blev denna metod var för att dels så var en undersökning med mätbara data det som fungerade bäst mot syftet. Att få fram samband med mätbara data var en förutsättning för denna studie, för att därefter kunna skapa generaliseringar kring resultatet. En explorativ studie innebär forskning som tar sig an ett särskilt problem som tidigare inte undersökts. (Bjereld, Demker, Hinnfors, 2009).

”Den statistiska generaliseringens logik söker möjligheten av starka empiriska samband mellan olika verkligt förekommande fenomen i en större population” (Bjereld et al, 2009, s. 89). Att kunna få fram en generalisering utifrån statistiska tester för att stödja hypotesen är en förutsättning.

### **Deltagare**

Det var 64 personer som deltog i undersökningen, urvalet ett bekvämlighetsurval på Facebook. Det fanns inga kriterier för respondenterna för att få delta i undersökningen. Deltagarna var av varierande ålder mellan 23 till 65år, där medelåldern var 37år. Könsfördelningen var 49 kvinnor och 16 män. Deltagandet var strikt anonymt och ingen ersättning har utgått. Deltagarna var fördelade enligt följande: 64 (n= 64) respondenter, 75% var kvinnor och 25% var män, mellan 23 till 65 års ålder där medelåldern var 37år. Av respondenterna så var utbildningsnivån enligt följande grundskola 1.5%, gymnasial 40.6% och eftergymnasial 57.9%. Vad gällde respondenternas arbetssituation så var ingen arbetslös, 8 var visstidsanställda, 46 var tillsvidareanställda, 3 var egenföretagare, 4 var sjukskrivna och 3 var studerande. Ungefär hälften av respondenterna avsåg att göra karriär.

### **Material**

Enkätfrågorna skapades utifrån de två teorier som valts till studien, med begrepp från dessa teorier så kunde frågorna utformas på ett relevant sätt för studien.

Frågorna i enkäten besvarades med hjälp av skattningsskalor från 1 till 7. Där 1 motsvarade stämmer inte alls och 7 motsvarade stämmer helt. I enkäten fanns också 3 svarsalternativ där respondenten gavs möjlighet att svara med fri text. Detta var för att få en bild av respondentens

egna perspektiv. Negationer undveks i enkätfrågorna då de bör undvikas för att de kan förvirra eller rentutav irritera respondenten (Trost, 2007).

Enkäten innehöll 10 bakgrundsfrågor och 29 frågor (se bilaga 1). Bakgrundsfrågorna skapades för att få fram ålder, kön, familjesituation, arbetssituation, utbildningsnivå.

För att koppla frågorna till teorierna och dess begrepp så är frågorna kategoriserade utefter dessa:

Self determination theory:

Självständighet, fråga: 1, 9, 20.

Kompetens, fråga: 2, 8, 15, 22.

Samhörighet, fråga: 3, 16.

Kommunikation, fråga: 7, 10.

Employee Turnover theory:

Yttre faktorer, fråga: 4, 11, 17, 23.

Inre faktorer, fråga: 5, 12, 24, 26.

Arbetsstillfredsställelse, fråga: 6, 14, 19, 25.

Arbetsförväntningar, fråga: 13, 18, 21, 27.

När enkätfrågorna var färdiga så skapades ett enkätformulär på Google drive forms. Innan enkätfrågorna påbörjades så fanns där information om garanti för respondentens anonymitet samt hur lång tid enkäten beräknades att ta vid genomförande, vilket var 10 minuter. Därefter länkades enkäten in på sociala medier, i detta fall var det Facebook, där vänner och bekanta ombads att svara på enkäten.

En webbaserad enkät skapades via Google drive forms, där de enkätfrågor som skapats lades in slumpmässigt ihop med bakgrundsfrågor och information om studien. När datainsamlingen var färdigställd så bearbetades datan i statistikprogrammet SPSS v22 men även i Microsofts Excel.

## **Procedur**

I ”Research methods in education” berör författarna det etiska dilemman vad gäller vilken information som bör ges ut till deltagarna och samtidigt uppnå samma vetenskapligt intressanta resultat. Cohen, Manion och Morrison (2010) skriver att forskaren skall inför dilemman reflektera över om graden och typen av undanhållen information till deltagarna väger upp och kan motiveras i

betydelse till studien och att andra tillvägagångssätt kan uteslutas. Därför valdes enkätform, vilket skulle få undersökningen att nå en så stor population som möjligt, på en relativt kort tidsperiod, samt att studiens inriktning inte skulle inverka för mycket på respondenten.

Genomförandet påbörjades med att bestämma område och frågeställning för att sedan granska tidigare forskning och se vad som fanns inom området sedan tidigare, och därigenom nå en djupare kunskap inom området.

De sökord som användes var: employee turnover, organizational culture, turnover culture, intention to leave, intention to stay, self determination theory. De vetenskapliga sökmotorerna som användes var Summon@BTH och dessutom Google Scholar.

Därefter undersöktes lämpliga teorier till området och frågeställningen.

Teorierna som valdes var SDT – self determination theory samt employee turnover.

En enkät med frågor utformades med hjälp av de teoretiska begreppen som fanns inom de två teorier som valts, för att rama in studien så mycket som möjligt, men även för att få rätt sorts svar. Ett vardagligt språk användes i enkäten för att den skulle vara så lätt att förstå som möjligt för respondenterna. Innan enkäten publicerades så kastades alla frågorna runt för att undvika slentrianmässiga svar men också för att vissa av frågorna under samma begrepp kunde påminna om varandra och därför var det viktigt att blanda frågorna, det ansågs också viktigt att kunna se om respondenterna var konsekventa i sina svar.

Enkäten hölls sedan öppen för svar i 5 dygn (mellan 2015-05-07 till 2015-05-12). 64 respondenter tog sig tid till att svara på enkäten, respondenterna var av båda könen och i blandade åldrar och en deskriptiv analys i SPSS visade på en medelålder på 37år.

Därefter samlades datan in via Google drive web forms i en Excel fil, datan analyserades sedan i SPSS version 22, där statistiska parametriska testet utfördes. Det första testet som genomfördes var Pearsons korrelationskoefficient för att få fram om där fanns samband mellan svaren på frågorna som ställts.

Dessa har presenterats i en tabell (se tabell 3). Det var också viktigt få fram vilka faktorer som ansågs som viktigast för att besvara studiens frågeställning, och det gjordes med att räkna ut vilka faktorer som valts mest frekvent av respondenterna och sedan skapa ett diagram i Excel (se figur 1)

I studien är de resultat som är mest centrala och viktiga utifrån frågeställningen som tagits fram. De presenterades både i tabell- och figurform där de olika variablerna och faktorerna visas och åskådliggör resultatet på ett bra sätt.

### **Databearbetning**

Analyserna som gjordes i SPSS var parametriskt test, detta för att samband skulle kunna nås.

De tester som gjordes var Pearsons korrelationskoefficient. Diagram har skapats i Excel.

De frågor som svarades på av respondenterna med fri text har genomarbetats och sammanfattats på ett relevant sätt för att relatera till syftet.

### **Validitet**

Den insamlade datan anses ha god tillförlitlighet och giltighet då frågorna ställdes på ett sådant sätt för att rama in begreppen och få fram svar på det studien syftade till att undersöka.

Risken för bortfall var minimerad på ett sådant sätt att giltigheten för svaren var godtyckliga. Det som är begränsande med webbaserad enkät är att man inte når de som inte nyttjar internet eller Facebook. Det som också anses som begränsade med enkäter är att respondenterna inte ges möjlighet att ställa följdfrågor.

De åtgärder som vidtogs för att minimera bortfall i studien var att innan enkätundersökningen publicerades så pilottestades enkätundersökningen av 3 individer, detta även för att kontrollera förståelsen av frågorna och lätläsligheten, men också för att mäta tiden det tog att besvara enkäten.

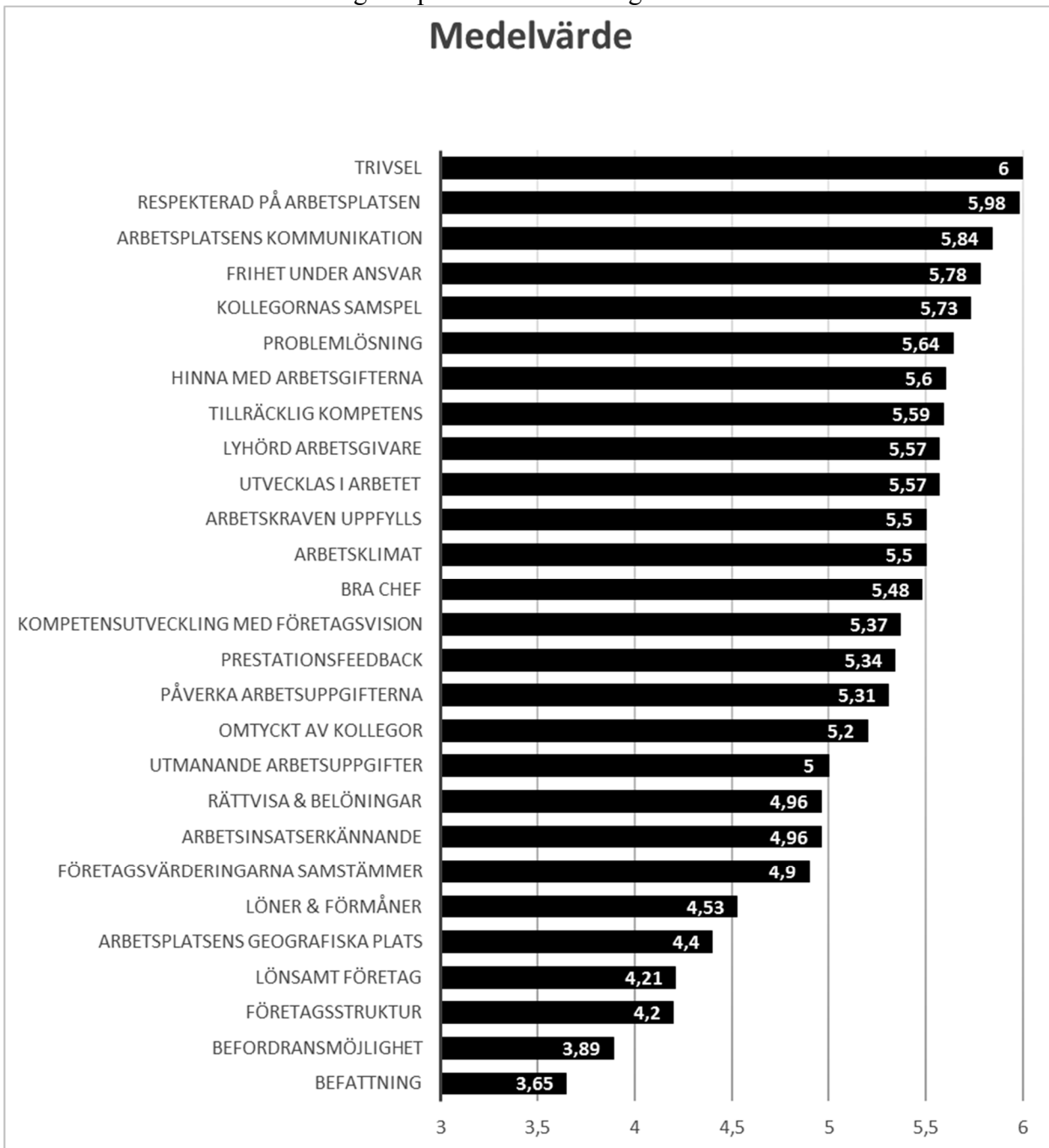
Vidare så var det förinställt på enkäten så att respondenten tvingades att svara på alla frågor inklusive bakgrundsfrågor för att kunna skicka in enkäten, något som också minimerade bortfallet helt.

Kvalitetsmässigt så kan man dra generella slutsatser utifrån de data som samlats in i denna undersökning, enkäten ses ha god reliabilitet och validitet.

## Resultat

Här presenteras resultatet utifrån enkätundersökningen som baserades på de valda teorierna. Tabeller som presenterar resultaten samt Pearsons Korrelationskoefficient.

Tabell 1. Medelvärdet för samtliga respondenters skattningar.



Frågornas skattningsområde är 1-7 men samtliga medelvärden hamnade inom 3-6.

Tabellen visar medelvärdet för de olika skattningsfrågorna som samtliga respondenter ansett som mest viktiga. Tabellen är skapad för att tydliggöra de faktorer som ansetts som mest viktiga av respondenterna och de faktorer som ansetts som minst viktiga i valet av arbete. Det föreligger en skillnad på 2,35 i medelvärde mellan högsta medelvärdet och lägsta medelvärdet. Trivsel, respekt och kommunikation fick de högsta värdena och ansågs då vara viktigast samtidigt som företagets struktur, möjligheten till befordran och befattningen fick det lägsta medelvärderna och då ansågs som de lägst prioriterade faktorerna.

### **Self Determination Theory**

De teoretiska begrepp som fanns i teoriramen har undersökts i enkäten och dessa är självständighet, kompetens, samhörighet samt kommunikation. Med hjälp av dessa har man kunnat se vilka faktorer som ansetts som mest viktigt i valet av nytt arbete.

Resultatet av undersökningen pekar på att de faktorer som kändes mest viktiga var att känna sig omtyckt av sina kollegor, kollegornas samspel, arbetsgivarens lyhörddhet, arbetsplatsens kommunikation samt att kunna påverka sina arbetsuppgifter.

Tabell 2. Procentenheter över SDT's faktorer.

Faktorer	Procent
Omtyckt av kollegor	25
Kollegornas samspel	22
Arbetsgivarens lyhörddhet	20
Arbetsplatsens kommunikation	20
Påverka arbetsuppgifter	13
Totalt	100

I figurerna så är faktorerna i procent mot varandra, det vill säga att antalet svar på varje faktor har räknats samman, därefter beräknades i Excel procentandel av det totala antalet svar inom den teoretiska ramen.

Respondenterna fann här att upplevelsen av att känna sig omtyckt av kollegor är viktigt i valet av arbete, att känna av en bra stämning på arbetsplatsen innan man tackar ja till arbetet är viktigt i valet av arbete. Individerna ska känna att ”där vill jag arbeta!”. Detta hänger självfallet ihop med kollegornas samspel, den goda stämningen utgörs av ett gott samspel ihop med arbetsgivarens lyhördhet för sina anställda och en bit av pusslet består av arbetsplatsens kommunikation som hör ytterst ihop med dessa faktorer. Det är alltså viktigt för respondenterna i undersökningen att känna att dessa faktorer stämmer in på den kommande arbetsplatsen för att de ska vilja arbeta där. Respondenterna vill även att kunna få möjligheten att påverka sina arbetsuppgifter, känslan av att få känna sig medräknad och att individens åsikt räknas, att känna sig aktuell och i tiden för sitt arbete och arbetsuppgifter.

### **Employee Turnover Theory**

Här är de teoretiska begreppen yttre faktorer, inre faktorer, arbetstillfredsställelse och arbetsförväntningar och alla fyra har berörts i enkätundersökningen. Dessa begrepp har lett undersökningen framåt och kunnat peka på de faktorer som betyder mest när man söker nytt arbete. De faktorer som upplevdes som mest viktiga i denna sektion var då trivsel, att hinna med sina arbetsuppgifter, prestationsfeedback, arbetsklimat, bra chef samt att man uppfyller arbetskraven från arbetsgivaren.

Tabell 3. Procentenheter över ET's faktorer.

Faktorer	Procent
Trivsel	25
Hinna med arbetsuppgifterna	19
Prestationsfeedback	14
Arbetsklimat	14
Bra chef	14
Uppfyller arbetskraven	14



Totalt 100

---

Respondenterna ansåg att här var trivsel på arbetsplatsen det mest viktiga i valet av arbete, att hinna med arbetsuppgifterna kan ses som att respondenterna vill ha god tid på sig och möjligen så lite stress som möjligt, vilket självfallet hänger ihop med trivsel. Trivs man på sin arbetsplats och inte är stressad för att hinna klart varje dag så bidrar det till ett ökat välbefinnande. När en individ söker ett nytt arbete eller blir erbjuden ett arbete som individen har sökt, så kan ett besök på den potentiella arbetsplatsen vara en god idé för att känna av arbetsklimatet och stämningen på den eventuella blivande arbetsplatsen. Att se och känna att medarbetarna trivs och inte är stressade, men också få ett bra intryck av den eventuellt blivande chefen är nog så viktigt.

### Faktorer

Tabell 4. Procentenheter över de 10 valbara faktorerna

10 valbara faktorer	Procent
Bra kollegor	22
Bra chef	16
God kommunikation	15
Rutin & struktur	12
Hög lön	11
Trygghet	8
Självständighet	6
Karriärmöjlighet	5
Team	3
Befattning	2

---

---

Totalt	100
--------	-----

För att bygga vidare på teorierna så fick respondenterna välja själva bland 10 faktorer och därigenom att välja ut endast 4 av dem, vilka de ansåg vara viktigast i valet av nytt arbete. Cirkeldiagrammet visar hur respondenterna valde, och vilka fyra som valdes mest frekvent.

De 10 faktorerna som respondenterna fick välja emellan var: Bra kollegor. Bra chef. God kommunikation. Goda rutiner & strukturer. Hög lön. Trygghet. Självständigt arbete. Karriärmöjligheter. Att arbeta i team. Befattning. Respondenterna ansåg här att i valet av nytt arbete så var bra kollegor, bra chef, god kommunikation, rutin och struktur de faktorer som vägde tyngst.

## Korrelationer

Tabellen (1) visar de svar som korrelerar med varandra. Det vill säga visar samband. (Frågorna finns att se på bilaga 1). Ska man se till sambanden och gradera så kan man gå efter Cohens riktlinjer (Borg, Westerlund. 2006. s. 124). Där Cohen ansåg att ett samband skulle ha ett värde på  $r = 0.30$  för att ses som medelstarkt. svagt samband låg på  $r = 0.10$  och starkt samband på  $r = 0.50$ . Det som talar då för starka samband i tabellen nedan är att de flesta värdena ligger på över .5, enstaka har .3 som då anses som medelstarka och då även de talar för ett samband. Det finns även värden som ligger på mellan .7 till .9 som talar för väldigt starka samband mellan variablerna.

Tabell 5. Korrelationer mellan utvalda faktorer:

	9	3	6	8	10	14	15	17	18	19	26
9. Lyhördhet											
3. Respekt	.85										
6. Prestationsfeedback	.76	.79									
8. Utveckling	.77	.87	.75								
10. Kommunikation	.79	.84	.76	.77							
14. Hinna med	.83	.83	.74	.74	.82						
15. Problemlösning	.75	.82	.68	.87	.79	.76					
17. Företagets värderingar	.60	.73	.64	.72	.62	.62	.70				
18. Arbetskrav	.76	.84	.74	.75	.75	.77	.71	.64			
19. Trivsel	.80	.87	.69	.79	.90	.84	.83	.68	.80		
26. Bra chef	.78	.70	.67	.59	.74	.76	.69	.57	.74	.78	

Det korrelationsmatrisen visade här var starka samband mellan faktorerna. Den översta raden motsvarar kolumnerna längst till vänster. Det högsta sambandet var mellan fråga 19 och 10, som var trivsel och kommunikation på arbetsplatsen vilka gav ett samband på  $r(64) = .90$   $p = .000$ . God kommunikation på arbetsplatsen bidrar till ökad trivsel och skapar en känsla av samhörighet mellan kollegorna. Det näst högsta sambandet var mellan fråga 8 och 3 som var utveckling och respekt, som gav ett samband på  $r(64) = .87$   $p = .000$ . Att kunna utvecklas på arbetsplatsen och samtidigt känna sig respekterad av sina kollegor på sin arbetsplats bidrar också till en vilja av att fortsätta

utvecklas. Därefter visade fråga 19 och 3 på starkt samband, som var trivsel och respekt, som gav ett samband på  $r(64) = .87$   $p = .000$ . Att känna trivsel på sin arbetsplats hör ihop med att man blir respekterad på sin arbetsplats, det ena ger det andra.

Korrelationerna för dessa faktorer, trivsel, kommunikation, utveckling och respekt hänger ihop allihop var och en på sitt sätt. Respekt och god kommunikation skapar trivsel som i sin tur bidrar till att den anställda vill kunna utvecklas på arbetsplatsen. När en individ då söker ett nytt arbete så vill denne uppleva att det finns både respekt, trivsel, god kommunikation på den blivande arbetsplatsen, då kan individen känna att här finns utvecklingsmöjligheter.

I enkätundersökningen gavs respondenterna möjligheten att svara på följande två frågor med fri svarstext. Frågorna löd: "Vad anser du är viktigast när du söker jobb?" samt "Vad anser du är viktigast när du blir erbjuden nytt jobb?" Frågorna går lite hand i hand. De svar som inkom var följande arbetsklimat, motivation, utmaningar, stimulerande arbetsuppgifter, bra kollegor, trivsel, lönen, rätt kompetens, medbestämmanderätt, möjligheter som arbetsplatsen kan tänkas ha.

## Diskussion

Syftet med studien var att få mer kunskap om vilka faktorer som ansågs som viktiga i valet av arbete. Sett till resultatet och det som framkom av enkätundersökningen kan man se syftet är uppnått. De faktorer som ansågs som mest viktiga och främst valdes av respondenterna i undersökningen var goda kollegor, bra chef, god kommunikation och goda rutiner och strukturer, dessa gällde också när respondenterna blev erbjudna nytt arbete. Det syntes också att frågorna korrelerade med varandra väl, det vill säga att de frågor som ställts höll sig inom de två teorier som valts och dessa hade starka samband med varandra.

### Resultatdiskussion

(Cho et al., 2009) visade att rättvisa belöningar såsom lön kunde öka engagemanget för att stanna inom en organisation men i frågan om att tacka ja till en anställning var inte lönen en bidragande faktor enligt forskningen gjord av Boswell et al., (2003).

Alltså torde det inte vara av organisationens intresse att locka med höga löner men som forskningen också visade resulterade en låg lön i att personer valde att tacka nej till arbeten (Boswell et al., 2003). Det kan i Sverige inte vara extrema skillnader i löner med tanke på avtal och det arbete som fackliga organisationer påverkat i fråga om organisationers lönesättning.

Frågan är om lönefaktorn istället har en större vikt i länder där minimilön knappt når upp till Sveriges syn på existensminimum och om faktorn i det stora hela har betydande roll när vi tittar på det i ett nationellt perspektiv.

Det torde vara stora skillnader länder emellan i frågan om viktiga faktorer i valet av arbete med tanke på hur samhället i de olika länderna är uppbyggt och huruvida fattigdom i bemärkelse existerar eller inte. Resultatet i den här studien pekar på att arbetstrivsel såsom en bra chef och bra kollegor skattades som det absolut viktigaste i valet av arbete. Det känns svårt att se människor i länder där fattigdom råder basera sitt val av arbete på arbetstrivsel

. Frågan är om svaren från respondenterna kan ha baserats på vad man önskar anse viktigast i valet av arbete och inte vilka faktorer som faktiskt har betydelse i valet av arbete. Skiljer sig svaren från den faktiska verkligheten? Ingen av respondenterna i studien var arbetslös och egentligen arbetssökande.

Väljer personer i fråga en arbetsplats med högre lön och karriärmöjligheter framför en arbetsplats med bra chef och bra kollegor? Som Boswell et al. (2003) redogjorde för de viktigaste faktorerna och hur de förändrades genom rekryteringsprocessen kan antagandet göras att individerna förändrar vad de anser är viktiga faktorer i valet av arbete men som Kaufmann och Kaufmann (2010) redogjorde för torde dessa värderingar vara konstanta hos individen.

Vidare värderas inte huruvida den här studien kommer att stå sig konsekvent om ett par år framöver men författarnas uppfattning är att en persons grundvärderingar kan bestå men yttre faktorer så som arbetslöshet kan åsidosätta dina värderingar i fråga om vad som anses som viktigt i valet av arbete

.  
Valet av teorier uppkom då informationssökning på området gjordes och det ganska frekvent användes samma teorier inom detta område. Då föll valet på dels motivationsteorin SDT som i sig är en väl genomarbetad teori men även employee turnover risk som vi som skribenter ansåg som en intressant teori för arbetsgivare och som heller inte forskats kring i samma utsträckning som andra teorier inom området.

Employee turnover risk som i sina riskfaktorer i motsats till de faktorer den här studien söker torde belysa vad som anses som viktigt i valet av arbete. Tanken var att se om dessa faktorer, de som får en person att lämna ett arbete, i samma grad för personer är viktiga i valet av arbete.

Samhörighet, kompetens och självständighet som SDT innefattade kommer tydligt fram i resultatet och av dessa kan samhörighet anses vara viktigast i den här studiens resultat. ”Omtyckt av kollegor” och ”bra stämning” var de två viktigaste faktorerna som uppstod.

Det får oss skribenter att koppla vårt resultat till de yrkeskategorier som arbetar för en låg lön med att hjälpa människor t.ex. inom vårdens alla områden. Det finns kanske en samhörighet i

personalgruppen som gör att man väljer att arbeta inom vården där andra faktorer inte anses lika viktiga. Det som gör att dessa människor väljer att stanna inom ett så pass tungt yrke och med den låga avlöningen måste på något sätt ändå locka människor att söka sig dit. Kanske är det just samhörigheten och kollegorna som gör just detta.

I likhet till vad studien fann inom ramen för teorin SDT så visade sig i motsatts till riskfaktor, som employee turnover risk behandlar, trivseln på arbetsplatsen vändas till en skyddsfaktor och något som respondenterna eftersöker i valet av arbete.

Resultaten visar samstämmighet i teorierna på att den absolut viktigaste faktorn i valet av arbete utan tvivel handlar om kollegor, trivsel, samhörighet och arbetsmiljö. Något som arbetsgivaren bör och önskas ha i åtanke när det kommer till personalvård och nyrekrytering. En organisation som uppnår tillfredsställelse hos personalen inom området borde därför vara ett vinnande koncept och nyckeln till framgång.

### **Metoddiskussion**

Eftersom enkäten lades upp på Facebook så blev målgruppen ganska smal, heller inriktades inte undersökningen till någon specifik arbetsplats eller organisation. Även åldersgruppen blev begränsad, generellt sett var den största åldersgruppen mellan 30 till 40 som svarade på undersökningen.

Kanske hade det kunnat nås ännu starkare resultat med en bredare åldersgrupp och fokuserat på någon form av målgrupp, till exempel på en specifik organisation. Man kan också tänka att om vi valt kvalitativ metod istället för kvantitativ så hade vi nått en djupare kunskap i området men då hade resultatet inte varit generaliserbart, vilket var en förutsättning för denna studie.

### **Slutliga reflektioner**

Det vi kunnat se i resultatet är starka samband med teorierna men även att teorierna korrelerar med varandra, vilket innebär att vi i stort sett fått fram liknande fynd utifrån båda teorierna.

Vikten av att få känna sig omtyckt på sin arbetsplats, vara en i gänget i ett välfungerande samspel med god kommunikation. En lyhörd god arbetsgivare som är nogga med att bekräfta sina anställda, ser till att stressen inte är för hög men också att individen kan känna att den kan komma att uppfylla arbetskraven från den blivande arbetsgivaren samt vikten av att känna att man har möjlighet att påverka sin arbetsplats och arbetsuppgifterna.

Detta är faktorer som inverkar starkt vid valet av arbetsplats, när en individ tittar på utannonserade arbeten och får en glimt av en intressant organisation och känna att där vill jag jobba!

De slutsatser som drogs var att i valet av nytt arbete så finns det flera faktorer som avgör vilket arbete en individ söker, och även när denne blir erbjuden nytt arbete så är det dessa faktorer som är avgörande.

De faktorer som premierades hos respondenterna kan tyckas gå lite hand i hand för en harmonisk arbetsplats: goda kollegor, bra chef, god kommunikation, goda rutiner och strukturer.

För att knyta an till studiens syfte och att kunna utgöra en attraktiv arbetsplats bör energi läggas på arbetsmiljöfrågor, då respondenternas svar pekade på detta.

Vad handlar då arbetsmiljöfrågor om? Det kan vara allt från att medarbetarna får sitt kaffe betalt av arbetsgivaren på rasterna till att arbetsgivaren arrangerar särskilda dagar för att utveckla samspelet mellan medarbetarna, men även också att säkerhetsaspekterna på arbetsplatsen är tillgodosedda.

Vidare så kan man fråga sig hur det ser ut i verkligheten, premieras goda kollegor framför hög lön? Och hur kan man veta när man söker ett nytt arbete, att arbetsplatsen har ett gott arbetsklimat? God kommunikation mellan kollegorna? Bra chef? Antagligen får man göra ett besök på den eventuella kommande arbetsplatsen för att skapa sig ett första intryck av såväl chef, blivande kollegor och arbetsplatsen i kontext. Frågan är ju hur många som agerar på detta viset innan de tackar ja till ett arbetserbjudande?

### **Förslag på vidare forskning**

Vi har nått en del av detta spektrum, men man skulle kunna gå ännu djupare och se till varför dessa faktorer är avgörande, vad som utgör dem och vad de innebär. Man skulle också kunna



vidareutveckla begreppen till att undersöka vad som får oss att vilja stanna kvar på en arbetsplats, vad som får oss att utvecklas där och trivas i en längre utsträckning.

Man skulle också kunna undersöka skillnader i kön i valet av arbete, kanske även åldersgrupper men också vad gäller nivån av utbildning hos respondenten, om det är något avgörande för valet av arbete.

Ingen av respondenterna i studien var arbetslösa. Det hade varit intressant att se om en lika stor grupp av arbetssökande anser att samma faktorer är viktiga i valet av arbete eller se vilka skillnader som finns.

**Referenser**

- Bjereld, U, Demker, M, Hinnfors, J. (2012). *Varför vetenskap?* Lund: Studentlitteratur AB.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2006). *Statistik för beteendevetare*. Malmö: Liber AB
- Boswell, W. R., Roehling, M. V., LePine, M. A. & Moynihan, L. M. (2003). Individual job-choice decisions and the impact of job attributes and recruitment practices: A longitudinal field study. *Human Resource Management Vol. 42*, No 1, pp. 23-37
- Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2010). *Research methods in education*. (7:e uppl.). London: Routledge
- Cho, S., Johanson, M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management* 28, 374-381.
- Deery, M., & Shaw, R. (1998). An exploratory analysis of turnover culture in the hotel industry in Australia. *International Journal of Hospitality Management* 16 (4), 375-392.
- Iverson, R.D. & Deery, M. (1997). Turnover culture in the hospitality industry. *Human Resource Management Journal* 7 (4).
- Kaufmann, A., Kaufmann, G. (2010). *Psykologi i organisation och ledning*. (3:e uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55, 68-78.
- Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber AB.
- Trost, J. (2007). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur AB.

- Van den Broeck, A., Vansteenkiste M., De Witte H., Soenens B., Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83, 981-1002.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswedew, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K., & Tissingtonen, A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification an job satisfaction. *British Journal of Management* 15, 351-360.
- Wang, X., Wang, H., Wang, H., Zhang, L., & Cao, X. (2011). Constructing a decision support system for management of employee turnover risk. *Information Technology and Management* 12, 187-196.

## **Bilaga 1**

### **Enkäten**

Hej!

Först och främst tack för att du är intresserad av att hjälpa oss i den här studien. Det tar cirka 10 minuter att fylla i enkäten och din medverkan är anonym. Enkätundersökningen görs inom ramen för det avslutande examensarbetet på Samhällsvetarprogrammet - Lärande, Utveckling & Kommunikation vid Blekinge Tekniska Högskola.

Tack på förhand!

Studenter:

Malin Holmgren

holmgren.mj@gmail.com

Malin Nilsson

m.m.nilsson@hotmail.com

Handledare:

Erik Lindström, BTH

Bakgrundsfrågor:

Ålder

Kön

Utbildning

Familjesituation (gift, gift med barn, sambo, sambo med barn, singel, singel med barn)

Anställning (arbetslös, visstidsanställd, tillsvidareanställd egen företagare, sjukskriven)

Arbetar du inom privat eller offentlig sektor? (Kommunalt, statligt, privat)

Har du för avsikt att göra karriär?

Vad anser du är viktigt när du söker jobb? (Öppen fråga)

Om du fick välja fyra faktorer av dessa. Vilka anser du är viktigast?

Bra Kollegor

Bra Chef

God Kommunikation

Goda rutiner och strukturer

Hög lön

Trygghet

Självständigt arbete

Karriärmöjlighet

Att arbeta i team

Befattning

Frågorna 1-27 utefter teori och begreppstillhörighet.

SDT:

Självständighet:

Det är viktigt för mig att min arbetsgivare är lyhörd för min vilja

Det är viktigt för mig att påverka mina arbetsuppgifter

Det är viktigt för mig att jag har frihet under ansvar för mina arbetsuppgifter

Kompetens:

Det är viktigt för mig att jag utvecklas i mitt arbete

Det är viktigt för mig att kunna se lösningar i problematiska situationer

Det är viktigt för mig att min kompetens är tillräckligt för att utvecklas i takt med företagets vision.

Det är viktigt för mig att min kompetens är tillräcklig för att kunna utföra arbetsuppgifterna.

Samhörighet:

Det är viktigt för mig att känna mig omtyckt av mina kollegor

Jag vill känna mig respekterad på min arbetsplats

Kommunikation

Kommunikationen på arbetsplatsen är viktig för mig

Samspelet mellan kollegorna är viktig för mig

Employee Turnover:

Yttre faktorer:

För mig är det viktigt var min arbetsplats ligger

För mig är det viktigt att företaget bedrivs gynnsamt

För mig är det viktigt att företagets värderingar samstämmer med mina

För mig är det viktigt vilken sorts befattning jag får

Inre faktorer:

För mig är lönen och dess förmåner viktig

För mig är det viktigt hur strukturen ser ut inom företaget.

För mig är arbetsklimatet viktigt (så som jargong, bemötande, klädkod)

För mig är det viktigt att jag har en bra chef.

Arbetsstillfredsställelse:

- Jag känner att det är viktigt att jag hinner med mina arbetsuppgifter
- Jag känner att det är viktigt att jag trivs med mitt arbete.
- Jag tycker att det är viktigt att jag får feedback för mina prestationer.
- Jag tycker att det är viktigt med rättvisa och belöningar i mitt arbete.

Arbetsförväntningar:

- För mig att det är viktigt att man ska kunna bli befördrad
- För mig är det viktigt att mina arbetsuppgifter är utmanande
- För mig är det viktigt att mitt arbete uppfyller kraven på arbetsplatsen
- För mig är det viktigt att jag får ett erkännande för min insats.

28. Vad anser du känns viktigast när du blir erbjuden ett nytt arbete?

29: Övriga kommentarer:

Frågorna 1-27 i den ordning de ställdes i webbenkäten:

1. Det är viktigt för mig att jag har frihet under ansvar för mina arbetsuppgifter.
2. Det är viktigt för mig att min kompetens är tillräckligt för att utvecklas i takt med företagets vision
3. Jag vill känna mig respekterad på min arbetsplats
4. För mig är det viktigt att företaget bedrivs gynnsamt
5. För mig är arbetsklimatet viktigt (så som jargong, bemötande, klädkod)
6. Jag tycker att det är viktigt att jag får feedback för mina prestationer
7. Samspelet mellan kollegorna är viktig för mig

8. Det är viktigt för mig att jag utvecklas i mitt arbete
9. Det är viktigt för mig att min arbetsgivare är lyhörd för min vilja
10. Kommunikationen på arbetsplatsen är viktig för mig
11. För mig är det viktigt var min arbetsplats ligger
12. För mig är det viktigt hur strukturen ser ut inom företaget
13. För mig är det viktigt att mina arbetsuppgifter är utmanande
14. Jag känner att det är viktigt att jag hinner med mina arbetsuppgifter
15. Det är viktigt för mig att kunna se lösningar i problematiska situationer
16. Det är viktigt för mig att känna mig omtyckt av mina kollegor
17. För mig är det viktigt att företagets värderingar samstämmer med mina
18. För mig är det viktigt att mitt arbete uppfyller kraven på arbetsplatsen.
19. Jag känner att det är viktigt att jag trivs med mitt arbete
20. Det är viktigt för mig att påverka mina arbetsuppgifter
21. För mig är det viktigt att jag får ett erkännande för min insats
22. Det är viktigt för mig att min kompetens är tillräcklig för att kunna utföra arbetsuppgifterna
23. För mig är det viktigt vilken sorts befattning jag får
24. För mig är lönen och dess förmåner viktig
25. Jag tycker att det är viktigt med rättvisa och belöningar i mitt arbete
26. För mig är det viktigt att jag har en bra chef
27. För mig är det viktigt att man ska kunna bli befördrad
28. Vad anser du är viktigast när du blir erbjuden nytt arbete?
29. Övriga kommentarer: