



examensarbete

AVANCERAD NIVÅ

Våren 2014

Sektionen för lärande och miljö
Psykologi

Personlighetens inverkan på aktivt och passivt jobbsökande, karriärambition och arbetstillfredsställelse

Författare

Ulf Lundgren

Handledare

Pia Rosander

Examinator

Peter Jönsson

Abstract

Previous research has focused limited attention on how personality affects job search for university educated people in work and no studies have focused on the difference between *active* and *passive job seekers*. This survey-based study that examined university educated economists and engineers with 5-25 years of experience, showed that *career ambition* mediated *active job search* for the personality dimensions of *openness*, *agreeableness* and *extraversion* and also gave clear evidence that *active job seekers* have lower levels of *job satisfaction*, and higher levels of *career ambition*, *agreeableness* and *extraversion*, compared with *passive job seekers*. These findings provide a more nuanced picture of the impact of different recruitment strategies and provide a starting point for in-depth studies on *passive job seekers*.

Keywords: Personality, Big Five, Openness, Agreeableness, Extraversion, Neuroticism, Career Ambition, Job Satisfaction, Active job seekers, Passive job seekers

Abstract

Tidigare forskning har riktat begränsad uppmärksamhet mot hur personlighet påverkar jobbsökande för akademiker i arbete och inga studier har fokuserat på skillnaden mellan *aktivt* och *passivt jobbsökande*. Denna enkätbaserade studie som undersökt universitetsutbildade ekonomer och ingenjörer med 5-25 års erfarenhet, visade att *karriärambition* medierade *aktivt jobbsökande* för personlighetsdimensionerna *öppenhet*, *samstämmighet* och *extraversion* och gav också tydliga belägg för att *aktivt jobbsökande* har lägre grad av *arbetstillfredställelse*, och högre grad av *karriärambition*, *samstämmighet* och *extraversion*, jämfört med *passivt jobbsökande*. Dessa rön ger en mera nyanserad bild av konsekvenser av olika rekryteringsstrategier och utgör en utgångspunkt för fördjupade studier beträffande *passivt jobbsökande*.

Nyckelord: Personlighet, Big Five, Öppenhet, Samstämmighet, Extraversion, Neuroticism, Karriärambition, Arbetstillfredställelse, Aktivt jobbsökande, Passivt jobbsökande

Syftet med denna studie är att undersöka om personlighet inverkar på *aktivt* och *passivt jobbsökande* och om detta medieras genom *karriärambition* och *arbetstillfredsställelse* samt om det finns skillnader i personlighet mellan personer som är involverade i *aktivt* respektive i *passivt jobbsökande*.

Sverige har ca 4,7 miljoner sysselsatta i arbete (Statistiska centralbyrån [SCB], 2014) och varje år är det mellan 9 och 16 % som byter arbetsgivare (Andersson, 2010). Högutbildade byter arbetsgivare oftare beroende på att arbetsgivarna i större utsträckning konkurrerar om människor med hög kompetens (Andersson & Tegsjö, 2009). Framgången för arbetsgivare blir alltmer beroende av att knyta till sig individer med rätt kompetens och personlighet (Bell, 1973; Edvinsson & Malone, 1997; Kumar 1995). Detta innebär att maktbalansen på arbetsmarknaden har förskjutits till förmån för kvalificerade arbetstagare med hög kompetens i kombination med hög intelligens och extrovert läggning (Zimmerman, Boswell, Shipp, Dunford & Boudreau, 2011). För karriärinriktade akademiker är det därför en rimlig strategi att jämföra sina möjligheter hos flera arbetsgivare. Ett alternativ för dessa akademiker är att vara aktiva och söka lediga tjänster som kan ge rätt utvecklingsmöjligheter. En annan strategi för personer med tillräcklig attraktionskraft är att lita på att arbetsmarknaden är så transparent att arbetsgivare i sin jakt på relevanta kandidater identifierar och tar kontakt med dem (Hildebrand, 2007).

De metoder som är mest frekventa i rekryteringssituationer har förändrats, bl. a som en följd av de möjligheter som Internet ger beträffande informationshantering. Möjligheten att vara karriärmässigt synlig har ökat genom webbaserade karriärnätverk, såsom LinkedIn m fl. (Blair, 2005; DeKay, 2009). Det har också blivit mer socialt accepterat att offentliggöra sitt CV jämfört med för några decennier sedan (DeKay, 2009). Detta ökar förutsättningarna för rekryteringsprocesser där arbetsgivaren direkt, eller med hjälp av specialiserade

rekryteringsföretag kontakter personer med relevant bakgrund, utan att individen aktivt behöver söka jobbet (Blair, 2005).

Olikheter i personlighet tar sig uttryck i olika beteende även beträffande jobbsökande och individer hanterar möjligheter, risker och motgångar olika. Ambitioner till ökat inflytande, förmågan att uppskatta det nuvarande arbetet såväl som att se möjligheter med alternativa positioner kan delvis härledas till de fem grundläggande personlighetsdimensionerna (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz 2001). Vidare påverkar olikheter i *karriärambition* och *arbetstillfredsställelse* med det nuvarande arbetet, individers benägenhet att mer eller mindre aktivt engagera sig i arbetssökande (Boudreau et al., 2011).

Personlighet

Den modell som dominerar forskningen kring personlighet är Femfaktorteorin (Costa & McCrae, 1985) som beskriver de fem dimensionerna *öppenhet*, *samvetsgrannhet*, *extraversion*, *samstämmighet* och *neuroticism* som var och en innefattar ett antal facetter. Till *öppenhet* associeras ofta egenskaper som nyfikenhet, äventyrlighet, öppenhet för idéer och kreativitet. *Extraversion* är en faktor som primärt förknippas med sällskaplighet och reflekterar egenskaper som optimism, energi, stolthet m.m. Det finns en alternativ diskussion som tar sikte på att sällskapligheten kan ses som en biprodukt av belöningsökande (Hoogan, Curphy & Hoogan, 1994) och sökande efter positiva känslor (Lucas, Diener, Grob, Suh, & Sohiro, 2000; Zimmerman et al., 2011). *Samvetsgrannhet* innefattar egenskaper som duglighet, målorientering, självdisciplin och även impuls kontroll, försiktighet och planering. *Samstämmighet* är starkt kopplat till hjälpsamhet, vänlighet, omtanke, tillit och optimism. Personlighetsdraget uttrycker beredskap att kompromissa och vilja att uppnå konsensus. *Neuroticism* kan kopplas till ångest, oro, instabilitet, depressiva tendenser, rädsla, bristande

stresstålighet och begränsad kapacitet att hantera information sakligt, d v s att tendens att ta kritik personligt (Costa & McCrae, 1985).

Det är väldokumenterat att skillnader i personlighetsegenskaper tar sig uttryck i olika ambitionsnivå, undvikandebeteende respektive tävlingsbenägenhet m.m. (se t.ex. Goldberg, 1990; McCrae & Costa, 1997.). Skillnader i personlighet, exempelvis skillnader beträffande *extraversion* eller *neuroticism*, kommer till ett naturligt uttryck i olika grad av *karriärambition*, och förebådar i förlängningen också olika strategier för att uppnå dessa karriärmål (Boudreau et al, 2001). Det är också välbelagt att skillnader i *neuroticism*, såväl som *extraversion*, *öppenhet* och *samstämmighet*, gör att individer upplever miljö, situation och möjligheter olika (bl.a. Boudreau et al, 2011), vilket ger olika förutsättningar för att uppskatta sin nuvarande situation, d v s *arbetstillfredsställelse*.

I den metastudie som Kanfer et. al (2001) har genomfört konstaterades att *neuroticism* är kopplat till undvikande, obeslutsamhet och tendenser att uppleva motgångar i jobbsökandet som ett personligt misslyckande och även lägre tillfredsställelse i nuvarande arbete (Judge & Bono, 2001). Hög *samvetsgrannhet* är, enligt deras summering, både kopplat till hög arbetsprestation, förmåga att bortse från konkurrens och att agera rationellt i den komplexa jobbsökarprocessen. Individer med hög grad av *extraversion* tolkar alternativa möjligheter mera positivt, har starkare självförtroende och är benägna att söka stöd i omgivningen vilket ökar sannolikheten såväl till ett *aktivt jobbsökande* som till en högre *arbetstillfredsställelse*. *Öppenhet* ökar, enligt deras resultat, visserligen sannolikheten till att positivt bemöta alternativa möjligheter men gör samtidigt att de ser mera positivt på den nuvarande anställningen och dess fördelar.

Utöver personlighetens direkta påverkan av benägenheten för jobbsökning finns det en god teoretisk grund att anta att personlighetsskillnader förmedlas genom såväl *karriärambition* som genom *arbetstillfredsställelse*. (Zimmerman et al., 2011)

Karriärambition och arbetstillfredställelse

Karriärambition kan definieras som ett målorienterat sökande efter inflytande och makt (Hoogan, Curphy & Hoogan, 1994). Syftet med viljan till inflytande och påverkansmöjligheter kan vara egoistiskt, exempelvis kopplat till erkännande, högre ersättning, social status etc., men den kan också vara altruistisk, t ex att, i en ledarroll, kunna hjälpa andra att växa, skapa bättre organisationskultur, samhällsklimat etc. (Sosik, Jung & Dinger, 2009). Ellemers, van Gilder och van den Heuvel (1998) som undersökte *karriärambition* och teamorienterat beteende fann att båda faktorerna var en drivkraft för högre prestation och att de snarare var positivt korrelerade än motsatsen. De fann också att yngre personer är mer karriärinriktade och att personer med hög tilltro till sin förmåga att nå karriärf framgång är mer benägna att lägga tid på jobbsökande.

Arbetstillfredställelse kan som begrepp enkelt förstås som de sammantagna attityderna till det nuvarande jobbet när man väger in ledarskap, lön, arbetsförhållanden, erkännande etc. gentemot de egna förväntningarna (Blau, 1994; Judge, Heller, & Mount, 2002). Hög *arbetstillfredställelse* är enligt samstämmig forskning negativt korrelerat med jobbsökande (Blau, 1994; Kanfer et al., 2001; Zimmermann et al., 2011). Värt att notera är att *karriärambition* inte visat någon tydlig koppling till *arbetstillfredställelse*. En karriärdriven person är öppen för alternativa möjligheter oberoende av om han eller hon trivs med sitt arbete (Zimmerman et al., 2011). Kopplingen mellan personlighet och *karriärambition* har fått begränsad uppmärksamhet i psykologisk forskning. De få studier som finns fokuserar ofta på lönen som drivkraft, som förvisso är en viktig drivkraft för nysökande och arbetslösa (Blau, 1994). Det finns en god teoretisk grund för att utgå från att jobb-till-jobbsökande till stor del drivs av andra motiv och att karriärmässig framgång är en betydande drivkraft för denna grupp (Boudreau et al., 2001; Boudreau et al., 2009).

Aktivt och passivt jobbsökande

Det finns ingen entydig definition av *aktivt jobbsökande* men litteraturen föreslår: a) ambition till byte av arbetsgivare (Boudreau et al., 2001; Kanfer et. al., 2001), b) en dynamisk och självreglerande process som syftar till att identifiera och uppnå ett mål beträffande anställning (Kanfer et al., 2001), samt c) de förberedande respektive aktiva processer som en person vidtar i syfte att få ett nytt jobb (Blau 1994). Det är alltså rimligt att se jobbsökande hos anställda som en strategi för att motverka disharmoni mellan möjligheterna i nuvarande arbete och personliga karriärmål (Zimmermann et al., 2011).

I den ofta använda och refererade modellen beträffande jobbsökande skiljer Blau (1993; 1994) på förberedande och aktiva komponenter i jobbsökande. De förberedande delarna är fasen där kandidaten undersöker möjligheter att hitta ”grönare gräs”, och rannsakar sin kompetens och sina möjligheter gentemot de olika alternativa arbetsmöjligheter som finns (Bowen, 1982). De attraktiva jobbalternativen kan leda till olika grader av aktiva, konkreta aktiviteter, som att svara på en jobbbanners, ringa en potentiell arbetsgivare etc. (Blau, 1994).

Karriärmässig framgång kan dock nås såväl genom intern befordran som genom byte av arbetsplats. Viss forskning indikerar att *aktivt jobbsökande* till viss del är ett sätt att skapa ett starkare förhandlingsläge mot nuvarande arbetsgivare (Boswell, Roehling, Boudreau, 2004; Boudreau et al, 2001). För att vara långsiktigt framgångsrik har organisationer behov av relativt stor stabilitet i kompetensförsörjningen. Ett alltför tydligt demonstrerat intresse för att utvärdera alternativa arbetsgivare kan därför ses med oblida ögon och en person med alltför frekventa byten av arbetsplats i sitt CV kan också förknippas med lägre organisatorisk lojalitet och upplevas som ”hoppjerka” av potentiella arbetsgivare, vilket i förlängningen kan hämma den karriärmässiga framgången. Även för en person med hög grad av *karriärambition* är en viss återhållsamhet därför en rimlig strategi (Ellemers et al., 1998).

De webbaserade karriärnätverk, såsom LinkedIn, som uppstått under det senaste decenniet har som en av sina bärande idéer att öka individers synlighet för presumtiva arbetsgivare. Personer som litar på sitt professionella attraktionsvärde kan alltså med enkla medel synliggöra sitt CV och öka möjligheten att uppmärksammas av alternativa arbetsgivare och rekryteringskonsulter (DeKay, 2009).

Definitionen av *aktivt* respektive *passivt jobbsökande* är i grunden enkel: aktiva kandidater söker efter en ny anställning medan passiva inte gör det (Hildebrand, 2007). Att vara *aktivt jobbsökande* förknippas inte alltid med positiva förtecken. Misstanken kan finnas att individen är på väg från en dålig situation snarare än på väg till något annat, att den *aktivt jobbsökande* har samarbetsproblem, och att vederbörande söker många jobb samtidigt. De *passivt jobbsökande* är följaktligen de som passar för en tjänst men som inte aktivt söker nya jobb, och ses ofta som särskilt attraktiva och slipper misstänkliggörandet som de aktivt sökande utsätts för (DeKay, 2009; Blair 2005). De har god matchning mot den sökta profilen, är tillgänglig för dialog vid rätt tillfälle just eftersom de redan har en bra anställning att utgå från (Hildebrand, 2007). De *passivt jobbsökande* har per definition blivit uppvaktade av en arbetsgivare eller rekryteringskonsult och har just därför en mera jämbördig roll i dialogen jämfört med *aktivt jobbsökande*. Det finns goda skäl att anta att många personer med hög *karriärambition* är öppna för alternativ men väljer att vara *passivt jobbsökande*, vilket framför allt tar sig uttryck i att de i viss, men begränsad utsträckning engagerar sig i förberedande jobbsökande enligt Blau's (1994) definition, exempelvis genom att publicera sitt CV på ett webbaserat karriärnätverk. De kan, som ett alternativt, lita enbart på att de hittas av headhunters, genom att personer i det professionella nätverket kommer att tipsa om deras namn när en relevant utmaning dyker upp.

Tidigare forskning

I en stor del av den befintliga forskningen beträffande jobbsökande har urvalen bestått av arbetslösa respektive nya på arbetsmarknaden, ofta sistaårsstudenter (Homs & Griffith, 1995; Boudreau et al, 2001). Studier kring jobb-till-jobbsökande är få och det har ofta förekommit efterlysningar om forskning som tar sikte på jobbsökande hos redan anställda (Boudreau et al., 2001) och som undersöker personliga motiv till jobbsökande (Kanfer et al., 2001). Det är naturligt att drivkrafter och strategier hos redan anställda skiljer sig från arbetslösa och nysökande. Kanfer et al (2001) konstaterade i sin metastudie kring jobbsökande och personlighet att jobb-till-jobbsökandes beteende var mera fokuserat på framgång och karriär än övriga sökandes. Såväl längre utbildning (Kanfer et. al., 2001; Andersson, 2011; Andersson & Tegsjö, 2007) som låg ålder (Ellemers et al., 1998) var positivt korrelerat till jobbsökande.

Benägenheten hos personer med olika grad av *karriärambition* att vara *passivt jobbsökande*, d v s öppna för alternativa jobbutmaningar utan att vara *aktivt jobbsökande* har inte särskilt studerats inom den psykologiska forskningen. Det är därför osäkert hur *passivt jobbsökande* är korrelerat med personliga egenskaper.

Beträffande personliga egenskaper finns det belegg för att *öppenhet*, *extraversion* och *samstämmighet* korrelerar positivt med att byta arbete (Zimmerman, 2008). Vidare har tidigare studier indikerat att *samvetsgrannhet* korrelerar med arbetsprestation liksom förväntningar på att få relevant belöning för prestationen. *Extraversion* har också i upprepade studier korrelerat positivt med intresse för ekonomisk ersättning som belöning (Kanfer et al., 2001; Boudreau et al, 2001). Det har tidigare visats att *karriärambition* är positivt korrelerat med *aktivt jobbsökande* (Zimmerman et al., 2011). *Neuroticism* har ofta kunnat kopplas negativt till *arbetstillfredställelse* (t.ex. Saks, 2000; Boudreau et al. 2001; Judge, Heller & Mount, 2002) som i sin tur i många studier korrelerats negativt till *jobbsökande* (Blau, 1994;

Kanfer et al., 2001; Zimmerman et al., 2011). En tidigare studie har funnit att *neuroticism* har en svag men signifikant koppling till jobbsökande (Swider & Zimmerman, 2010)

Modell och hypoteser

Den modell som är utgångspunkten för denna studie är att vissa skillnader i personlighet påverkar *aktivt* men inte *passivt jobbsökande* direkt men också medieras av *karriärambition* och *arbetstillfredställelse* (se Figur 1). Den valda populationen är civilekonomer och civilingenjörer med 5-25 års arbetslivserfarenhet. Personer med höga karriärmässiga mål kan antas att i stor utsträckning söka sig till dessa utbildningar som ger en god plattform till karriär som chef och specialist.

Hypotes 1 (H1): *karriärambition* fungerar som mediator mellan *öppenhet* och *aktivt*, men inte *passivt, jobbsökande*.

Hypotes 2 (H2): *karriärambition* fungerar som mediator mellan *extraversion* och *aktivt*, men inte *passivt, jobbsökande*.

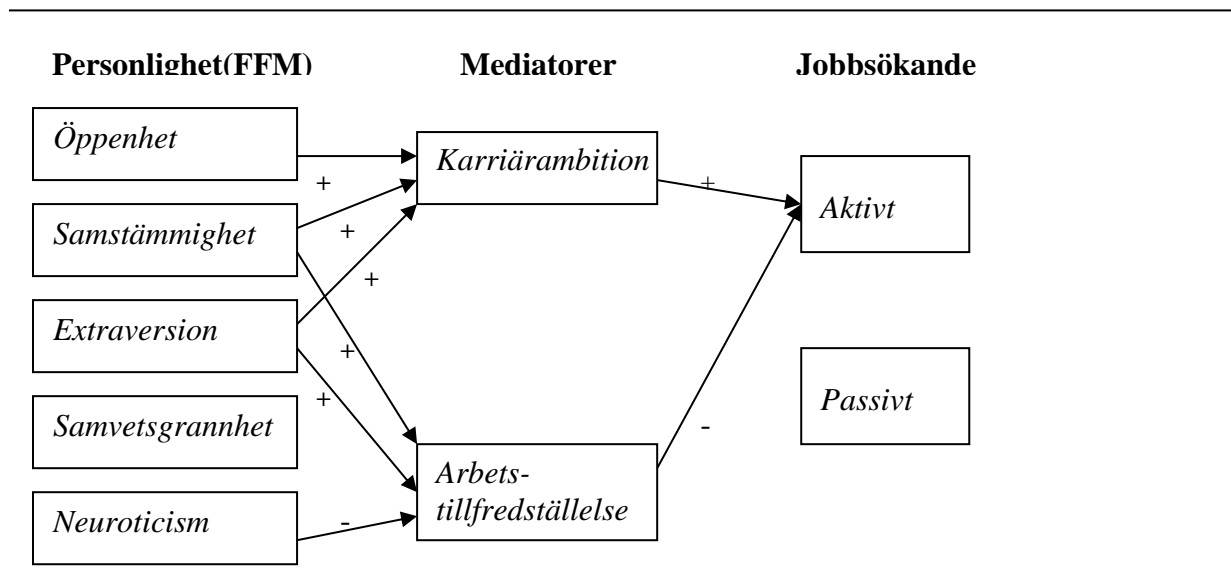
Hypotes 3 (H3): *Karriärambition* fungerar som mediator mellan *samstämmighet* och *aktivt*, men inte *passivt, jobbsökande*.

Hypotes 4 (H4): *Arbetstillfredställelse* fungerar som mediator mellan *neuroticism* och *aktivt*, men inte *passivt, jobbsökande*.

Hypotes 5 (H5): Det finns en signifikant skillnad i *arbetstillfredställelse* mellan *passivt jobbsökande* och *aktivt jobbsökande*.

Hypotes 6 ((H6) Det finns en signifikant skillnad i personlighet beträffande *samstämmighet* mellan *passivt jobbsökande* och *aktivt jobbsökande*.

Hypotes 7 (H7): Det finns en signifikant skillnad i personlighet beträffande *extraversion* mellan *passivt jobbsökande* och *aktivt jobbsökande*.



Figur 1. Modell över Hypoteserna 1 – 4.

Metod

Deltagare och procedur

Deltagarna i studien var hämtade ur två grupper, varav 510 personer med lägst kandidatexamen från ekonomlinjen i den första gruppen och 609 personer med civilingenjörsexamen från maskinteknik i den andra gruppen. Urvalet bestod av samtliga personer med respektive examen mellan åren 1990 och 2009 och som listat sig i det aktuella universitetets alumni-nätverk. Av de 986 personer som kan antas ha mottagit e-postutskicket, har 297 svarat på enkäten, vilket ger en svarsfrekvens 30 %, helt lika fördelat mellan ekonomer och ingenjörer. Av samtliga respondenter var 70 % män och 30 % kvinnor. Bland ekonomerna (N=140) var 58 % män och 42 % kvinnor och bland ingenjörerna (N=157) var 82 % män och 18 % kvinnor. Åldersfördelningen var: 4 % under 30 år, 25 % mellan 31-35 år, 25 % i gruppen 36-40 år, 23 % var 41-45 år, 16 % var 46-50 år och 6 % var över 50 år.

För att avgöra om respondenterna var representativa för urvalet jämfördes examensår och kön. Gruppen med längst tid efter examen, 20-25 år, var överrepresenterad med ca 25 % och gruppen med kortast arbetstid, 5-10 år, var motsvarande underrepresenterad. Mot bakgrund av att *karriärambition* antas minska med stigande ålder kan detta medföra att *karriärambitionen* är något lägre i kontrollgruppen jämfört med urvalet. Detta antas dock inte nämnvärt påverka resultatet eftersom graden av *karriärambition* inte är i fokus för studien. Någon nämnvärd skillnad beträffande kön återfanns inte mellan respondenterna och urvalet.

Mätinstrument

Personlighet

Personlighet mättes med en svensk version av det förkortade IPIP-NEO-IP testet (Goldberg, 1999). Instrumentet består av 50 item som mäter de fem personlighetsegenskaperna med 10 item vardera. En Likertskala med fem steg har använts där alternativen sträcker sig från 1="Stämmer inte alls" till 5="Stämmer precis". Exempel på ett item för respektive egenskap är: för *samvetsgrannhet* "Är alltid förberedd", för *öppenhet* "Är full av idéer" och ett omvänt item för *neuroticism* är "Är avslappnad för det mesta", för *extraversion* "Trivs med människor omkring mig" och för *samstämmighet* "Är intresserad av andra människors problem". Deskriptiv statistik samt värden för Cronbachs alpha för respektive variabel visas i Tabell 1.

Karriärambition

För att mäta *karriärambition* användes en delskala av ett instrument som avser att mäta "commitment and behavior at work" (Ellemers et al., 1998). Det ursprungliga instrumentet består av 18 item som mäter *karriärambition*, teamorientering och organisatoriskt engagemang. I denna studie användes de sex item som mäter *karriärambition*. Exempel på påståenden är: "Mina karriärplaner spelar en stor roll i mitt liv" och "Jag tror att jag kommer att få en framgångsrik yrkeskarriär". Deltagarna fick skatta sig på en skala från 1= "Stämmer inte alls" till 5= "Stämmer precis". Ett item för *karriärambition* "Jag tror att jag kommer att få en framgångsrik yrkeskarriär" sänktes reabiliteten och exkluderades därför (se Tabell 1 där även M och SD visas).

Arbetsstillfredsställelse

För att mäta *arbetsstillfredsställelse* användes ett item ur det instrument som Judge, Boudreau och Bretz (1994) använde vid en mätning av *arbetsstillfredsställelse* bland anställda chefer i samband med jobbsökning. Detta item är omformulerat beträffande pronomen och översatt till svenska med back translation. Det item som använts är "Jag är nöjd med mitt nuvarande jobb" där deltagarna fick skatta sig från 1="Stämmer inte alls" till 5= "Stämmer precis". I den angivna studien användes ett mått med tre item där det första var en variant på det item som nu användes, dvs "How satisfied are you with your job, in general" (1= very dissatisfied, 5= very satisfied) samt två varianter på samma fråga, nämligen "are you satisfied with your present job" (1=yes, 0=no) samt "the percent of time I feel satisfied with my present job" angivet i procent. Boudreau et al. (2001) konstaterar i sin studie att även detta begränsade mått ger samma resultat som tidigare studier med mera omfattande konstruktion så länge inga facetter eftersträvas.

Aktivt jobbsökande

Ett instrument utvecklat av Blau (1994) som omfattar 12 item översattes med back translation och användes för att mäta *aktivt jobbsökande* där deltagarna fick skatta sig på samma femgradiga skala mellan 1 = "aldrig" och 5 = "ofta". Sex item ur Blau's (1994) instrument avser förberedande jobbsökande, exempelvis "talat med vänner och familj om tänkbara jobb-möjligheter" och sex item avser aktiva insatser som: "varit på anställningsintervju" Mot bakgrund av de förändringar som Internet och e-post har bidragit med beträffande webbaserad platsannonsering så har vissa item korrigerats för att bli mera tidsenliga, helt i linje med Blau's (1994) egen kommentar till sitt instrument. Exempelvis har ett item som formulerats som "listed yourself as a job applicant in a newspaper, journal or professional association" i den översatta varianten ersatts med "lagt in mitt CV i jobbdatabaser och motsvarande". Detta sammantagna instrument med tolv item visade mycket stark reliabilitet (se Tabell 1 där även M och SD visas).

Passivt jobbsökande

Passivt jobbsökande mättes med ett, av författaren, eget formulerat item: "Om jag får en fråga om mitt intresse av ett jobb i en annan organisation - så är jag beredd att överväga denna, om arbetsinnehållet stämmer med mina ambitioner". Även här användes en skala i fem steg där alternativen sträcker sig från 1="Stämmer inte alls" till 5="Stämmer precis". Från dessa svar reduceras genomsnittet av de sex item i Gary Blau's (1994) instrument, enl. ovan, som avser aktiva insatser beträffande jobbsökande.

Procedur

Item från de olika instrumenten sammanställdes i en enkät som skapades i Google Drive. Genom e-postutskick inbjöds deltagarna i urvalet till enkäten. Deltagarna informerades såväl i

e-posttexten som i enkäten om syftet med enkäten, möjligheten att när som helst avbryta och försäkran om full konfidentialitet. Efter en vecka skickades en påminnelse ut till samtliga i urvalet. Som demografiska variabler användes utbildning, examensår och kön. Ålder delades in i femårsintervaller. Även examensår grupperades i enkäten i femårsintervaller med alternativen ”1990-1994”, ”1995 – 1999”, o s v.

Två ekonomer meddelade att de var felaktigt listade och hade tagit sin examen före 1990 och togs därför bort. Av de utskickade enkäterna kom felmeddelande beträffande e-postadresser för 45 (ekonomer) respektive 86 (ingenjörer). Förklaringen till bortfallet är med stor sannolikhet att de registrerade e-postadresserna i Alumninätverket inte längre används pga byte av arbetsplats alternativt byte av privat e-postadress. Totalt hade 24 personer examen från båda dessa utbildningslinjer och för att undvika att samma individ registrerades två gånger har dessa endast fått enkäten för ekonomer.

De item som ingår i enkäten kan av respondenterna upplevas som integritetsmässigt känsligt och följaktligen behandlades hela materialet strikt anonymt vilket också kommenterades i följebrevet. De svar som kom lämnades elektroniskt via en webbenkät var inte identifierbara varför risken för läckage av information var obefintlig. Inga incitament i form av belöning användes för att få respondenterna att besvara enkäten. Resultaten görs tillgängliga via högskolans bibliotek och skickas elektroniskt till de respondenter som särskilt bett om att få ta del av resultatet.

Resultat

Variablerna *samstämmighet*, *samvetsgrannhet*, *neuroticism*, *arbetstillfredsställelse*, *aktivt jobbsökande* och *passivt jobbsökande* transformerades med kvadratrots- respektive logaritmisk transformation, i några fall dubbelt och i några fall med spegling, för att åtgärda

skevhet i variablerna. Deskriptiv statistik för de transformerade variablerna, samt skevhet och värden för reliabilitet visat med Cronbachs Alfa redovisas i Tabell 1.

Tabell 1
Deskriptiv statistik samt Cronbachs alpha

Variabel	Antal item	Min	Max	<i>M</i>	<i>SD</i>	Skevhet	Kurtosis	α
<i>Öppenhet</i>	10	1.80	4.60	3.51	.50	-.23	.06	.77
<i>Samstämmighet</i>	10	2.43	4.69	3.65	.31	-.08	1.19	.83
<i>Extraversion</i>	10	1.70	5.00	3.43	.69	-.09	-.54	.90
<i>Samvetsgrannhet</i>	10	1.65	4.37	2.84	.49	.15	.06	.77
<i>Neuroticism</i>	10	1	4.36	2.34	.43	.16	1.42	.84
<i>Karriärambition</i>	5	1.00	5.00	3.02	.89	.09	-.63	.88
<i>Arbetsstillfredsställelse</i>	1	1.00	5.00	3.31	1.16	.09	-.76	
<i>Aktivt Jobbsökande</i>	1	1.00	5.00	3.05	.94	.16	-.70	.93
<i>Passivt Jobbsökande</i>	12	1.26	4.19	2.31	.62	.14	-.47	

Korrelationer mellan variablerna redovisas i Tabell 2. För *öppenhet* fanns signifikanta korrelationer med *aktivt jobbsökande* och *karriärambition*. För *samstämmighet* och *extraversion* fanns signifikanta korrelationer med såväl *aktivt jobbsökande* som med *karriärambition* samt med *arbetstillfredsställelse*. Signifikanta negativa korrelationer återfanns mellan *neuroticism* och *arbetstillfredsställelse* och likaledes negativa mellan *arbetstillfredsställelse* och *aktivt jobbsökande*. Vid genomgång av demografiska variabler konstaterades att varken kön, ålder eller utbildning korrelerade med *aktivt* eller *passivt* *jobbsökande*. Ålder korrelerade däremot signifikant med *karriärambition* vilket visas i Tabell 2.

Tabell 2
Korrelationer mellan variablerna

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	Kön ^a	Ålder	Utb ^b
1 <i>Öppenhet</i>									-.19**	.13*	.03
2 <i>Samstämmighet</i>	.29**								.13*	-.06	.04
3 <i>Extraversion</i>	.41**	.49**							.08	-.03	-.06
4 <i>Samvetsgrannhet</i>	-.12*	.09	.03						.04	.01	-.13*
5 <i>Neuroticism</i>	-.08	-.11*	-.16*	-.09					.15**	-.15*	-.07
6 <i>Karriärambition</i>	.14*	.20**	.32**	-.01	.02				.10	-.21**	-.05
7 <i>Arbetsstillfredsställelse</i>	.03	.12*	.18**	.07	-.27**	-.02			-.02	-.08	.00
8 <i>Aktivt Jobbsökande</i>	.17**	.12*	.20**	.02	.05	.25**	-.41**		-.08	.01	-.05
9 <i>Passivt Jobbsökande</i>	.03	-.09	.01	.00	.09	-.02	-.23**	.57**	-.11	.05	-.06

* $p < .05$, ** $p < .01$ ^a

Kön: 1 = Man; 2 = Kvinn

^b Utbildning: 1 = ekonom; 2 = ingenjör

För att undersöka mediation via *karriärambition* till *aktivt jobbsökande*, genomfördes med utgångspunkt från de signifikanta korrelationerna, i ett första steg regressionsanalyser med *karriärambition* som beroende variabel och personlighetsvariablerna *öppenhet*, *samstämmighet* respektive *extraversion* som oberoende variabel. Eftersom regressionerna är bivariata motsvaras β -värden av korrelationerna i Tabell 2. I nästa steg genomfördes hierarkiska regressionsanalyser med *aktivt jobbsökande* som beroende variabel och *öppenhet*, *samstämmighet* respektive *extraversion* först själva (Steg 1) och därefter tillsammans med *karriärambition* (Steg 2). I Tabell 3 visas hur relationen mellan respektive personlighetsvariabel och *aktivt jobbsökande* försämrades när *karriärambition* tillkom.

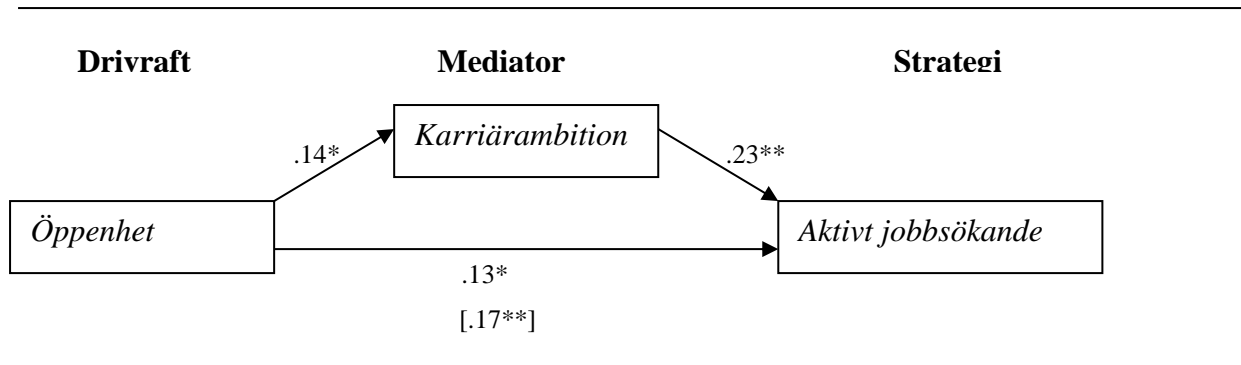
Tabell 3

Regressionsanalyser med *aktivt jobbsökande* som beroende variabel och tre olika personlighetsvariabler som oberoende variabler (Steg 1) och *karriärambition* (Steg 2)

Öppenhet			Samstämmighet			Extraversion											
Utan karriärambition		Med karriärambition	Utan karriärambition		Med karriärambition	Utan karriärambition		Med karriärambition									
β	F	df	β	F	df	β	F	df									
.17**	8.28**	1,295	.13*	12.99*	2,294	.12*	4.55*	1,295	.08	10.97*	2,294	.20**	12.20*	1,295	.13*	12.69*	2,294

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

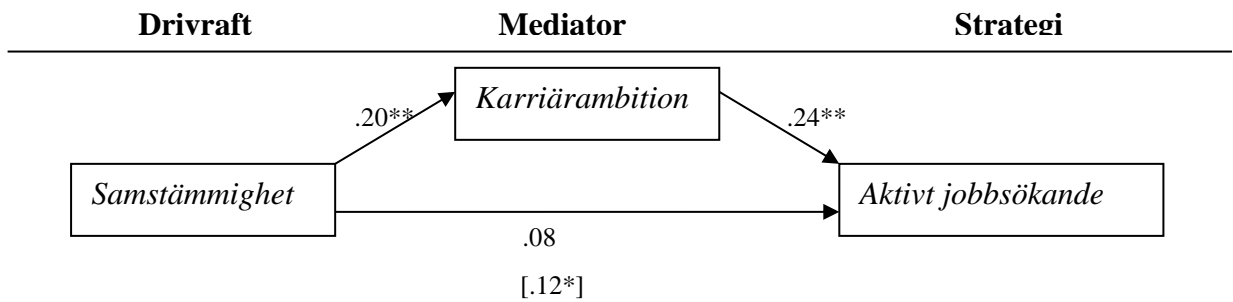
Detta motiverade ett tredje steg som testade om *karriärambition* fungerade som mediator från de tre parametrarna till *aktivt jobbsökande*. Medieringsanalyser med Sobeltest för de tre personlighetsvariablerna genomfördes. Koefficienten för *öppenhet* sjönk men var fortsatt signifikant vilket visas i Figur 2. Den fullständiga banan från *öppenhet* till *aktivt jobbsökande* via *karriärambition* som mediator var signifikant ($z = 2.07$, $p < .05$).



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

Figur 2. Mediering av *öppenhet* via *karriärambition* till *aktivt jobbsökande*

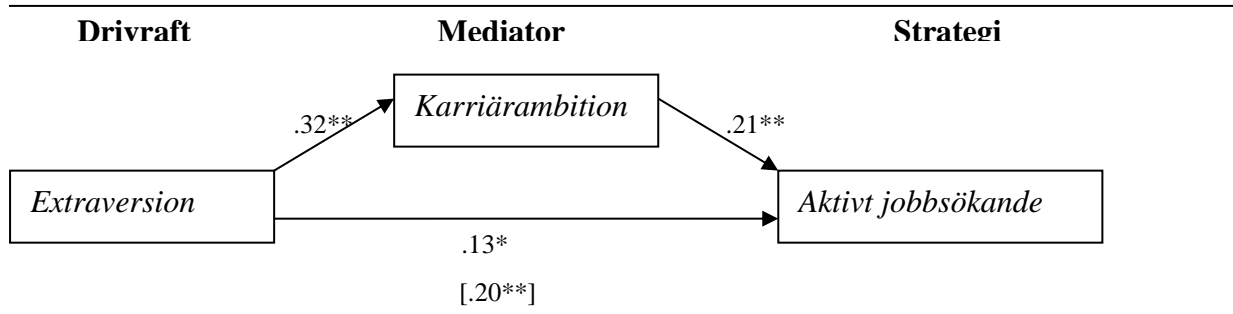
Samstämmighet blev ickesignifikant när *karriärambition* tillkom vilket visas i Figur 3. Den fullständiga banan från *samstämmighet* via *karriärambition* till *aktivt jobbsökande* var signifikant ($z = 2.66, p < .01$).



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

Figur 3. Mediering av *samstämmighet* via *karriärambition* till *aktivt jobbsökande*

Regressionskoefficienten för *extraversion* var fortsatt signifikant men på en lägre nivå när *karriärambition* tillkom vilket visas i Figur 4. *karriärambition* var signifikant som mediator även mellan *extraversion* och *aktivt jobbsökande* ($z = 3.04, p < .01$).



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

Figur 4. Mediering av *extraversion* via *karriärambition* till *aktivt jobbsökande*

Hypotes 1 som predicerade att *karriärambition* fungerar som signifikant mediator mellan *öppenhet* och *aktivt jobbsökande* bekräftades alltså. Även Hypotes 2, att *extraversion* medierades signifikant till *aktivt jobbsökande* via *karriärambition*, bekräftades. Därtill bekräftades Hypotes 3 som predicerade att *samstämmighet* medieras på ett signifikant sätt till *aktivt jobbsökande* via *karriärambition*.

Neuroticism predicerade *arbetstillfredställelse* signifikant vilket också framgår av korrelationerna i Tabell 2: ($\beta = -.27$, $p < .01$, $F(1,295) = 23.58$, $p < .01$), som i sin tur predicerade Aktiv Jobbsökning signifikant negativt: ($\beta = -.41$, $p < .01$, $F(1,295) = 58.52$, $p < .01$). *Neuroticism* saknade signifikant korrelation med *aktivt jobbsökande* och mediation kunde därför uteslutas. Hypotes 4 som predicerade att *arbetstillfredställelse* skulle fungera som mediator mellan *neuroticism* och *aktivt jobbsökande* stöddes därför inte.

Signifikanta korrelationer fanns mellan *samstämmighet* och *aktivt jobbsökande*, samt mellan *samstämmighet* och *arbetstillfredställelse*. Liknande signifikanta korrelationer fanns mellan *extraversion* och *aktivt jobbsökande* respektive *arbetstillfredställelse*. Det fanns dessutom signifikanta negativa korrelationer mellan *arbetstillfredställelse* och *aktivt jobbsökande*. Sambandet mellan *samstämmighet* respektive *extraversion* och *aktivt jobbsökande* ökade när *arbetstillfredställelse* tillkom vilket framgår av Tabell 4. Förändringarna var dock icke-signifikanta enligt Fisher's z .

Tabell 4

Regressionsanalyser med *aktivt jobbsökande* som beroende variabel och personlighetsvariabler (Steg 1) som oberoende variabel och *arbetstillfredställelse* i Steg 2.

Samstämmighet						Extraversion					
Utan arbetstillfredställelse			Med arbetstillfredställelse			Utan arbetstillfredställelse			Med arbetstillfredställelse		
β	F	df	β	F	df	β	F	df	β	F	df
.12*	4.55*	1, 295	.20**	38.06**	2, 294	.20**	12.20**	1, 295	.25**	43.32**	2, 294

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

En signifikant korrelation fanns även mellan *arbetstillfredställelse* och *passivt jobbsökande* men betydligt svagare vilket framgår av tabell 2. Skillnader i korrelationerna mellan personlighetsvariabler samt mediatorerna beträffande *aktivt* och *passivt jobbsökande*

undersöktes med hjälp av Fisher *r*-to-*z* transformation vilket visas i Tabell 5. Signifikanta skillnader i korrelationerna mellan *aktivt* och *passivt jobbsökande* fanns beträffande *arbetstillfredsställelse* vilket bekräftar Hypotes 5. Signifikanta skillnader i korrelationerna mellan *aktivt* och *passivt jobbsökande* fanns dessutom för såväl *samstämmighet* som *extraversion*. Hypotes 6 och 7 bekräftades därmed. Dessutom fanns signifikanta skillnader mellan de *aktivt* och *passivt jobbsökande* beträffande *karriärambition*

Tabell 5

Skillnader i korrelationer mellan variablerna *aktivt* och *passivt jobbsökande* och personlighet, *karriärambition* och *arbetstillfredsställelse*

	<i>Fisher's z</i>
<i>Öppenhet</i>	2.41
<i>Samstämmighet</i>	2.53**
<i>Extraversion</i>	2.36*
<i>Samvetsgrannhet</i>	-.21
<i>Neuroticism</i>	.44
<i>Karriärambition</i>	3.33**
<i>Arbetstillfredsställelse</i>	-2.35*

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

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka hur personlighet kan predicera *aktivt* respektive *passivt jobbsökande*, samt om dessa medieras via *karriärambition* respektive *arbetstillfredsställelse*. Resultaten ger ett stabilt stöd för att *karriärambition*, men inte *arbetstillfredsställelse*, fungerar som mediator. Resultaten av regressionsanalyserna är i linje med Boudreau et al's (2001) studie beträffande den direkta signifikanta kopplingen mellan *aktivt jobbsökande* och de tre personlighetsdimensionerna *öppenhet*, *samstämmighet* och *extraversion*. Resultaten från stiganalysen, som visar att *karriärambition* kan fungera som mediator till *aktivt jobbsökande* är i linje med de resultat som Zimmerman et al. (2011) visat.

Såväl *öppenhet* som *samstämmighet* och *extraversion* är personlighetsdrag som i många befattningar kan vara en tillgång, inte minst i roller med ledarskap och externa relationer. Det är emellertid en rimlig slutsats att arbetsgivaren på köpet får medarbetare med högre förväntningar beträffande karriärutveckling och som har en lägre tröskel att aktivt leta efter utmaningar utanför den nuvarande organisationen. Priset för att anställa dessa personer är med andra ord en högre risk för oönskade avhopp.

Personlighetsdragen *samstämmighet* och *extraversion* bidrar som visas i tabell 2, till *aktivt jobbsökande* samtidigt som de ökar individernas *arbetstillfredsställelse*. Det är logiskt och många gånger belagt i tidigare studier att *arbetstillfredsställelse* är negativt korrelerat med *aktivt jobbsökande* (Blau, 1994; Zimmerman, 2011; Kanfer et al., 2001). Man kan se detta som att *arbetstillfredsställelse* stjälar en del av korrelationen mellan *samstämmighet* respektive *extraversion* och *aktivt jobbsökande*. Uttryckt med andra ord så bidrar dessa personlighetsdrag såväl till nyfikenheten på alternativa jobb som till förmågan att skapa goda relationer på arbetsplatsen vilka ökar trivselen och benägenheten att upptäcka möjligheter och utmaningar på den nuvarande arbetsplatsen. Studiens resultat beträffande de negativa korrelationerna mellan *neuroticism* och *arbetstillfredsställelse* samt mellan *arbetstillfredsställelse* och *aktivt jobbsökande* överensstämmer delvis med tidigare studier (Brown, Cober, Kane, Levy, & Shalhoop., 2006; Kanfer et al., 2001). Inte heller i dessa studier återfanns någon direkt koppling mellan *neuroticism* och *aktivt jobbsökande*. Den koppling som återfanns i Swider & Zimmerman's studie (2001) återfanns inte. Detta kan bero på att banan mellan framför allt *neuroticism* och *arbetstillfredsställelse* är mera komplicerad. Resultaten från Zimmerman et al.'s (2011) studie gav belägg för att *neuroticism* är kopplat till *jobbsökande* via ytterligare mediatorer som t ex upplevda finansiella behov (positivt) och självförtroende i jobbsökandet (negativt). En möjlig och rimlig tolkning är att *neuroticism* skapar en inlåsnings effekt, genom ökad sannolikhet för vantrivsel med arbetet men också ökad också rädsla för att misslyckas i en rekryteringsprocess (Elliot & Trash, 2002).

Denna studie gav också stabila belägg för skillnader mellan *aktivt* och *passivt jobbsökande* såväl i personlighet som beträffande mediatorer och därmed visas att *passivt jobbsökande* är en meningsfull variabel som tydligt skiljer sig från *aktivt jobbsökande*. Hittills har de flesta studier inom området fokuserat på *aktivt jobbsökande* av olika slag (t ex Blau, 1994; Saks 2000) och övriga har inte fokuserat på skillnaden mellan *aktivt* och *passivt jobbsökande*, exempelvis Kanfer et al. (2001), Boudreau et al. (2001) och Zimmerman et al. (2011). De stabila skillnaderna som uppvisades beträffande *aktivt* gentemot *passivt jobbsökande* beträffande *samstämmighet / extraversion* samt *karriärambition / arbetstillfredsställelse* ger nya och konkreta belägg som nyanserar bilden i press av de passiva kandidaterna som särskilt attraktiva (DeKay, 2009, Blair 2005; Hildebrand, 2007). Resultaten indikerar alltså att en arbetsgivare som vänder sig till *aktivt jobbsökande*, exempelvis genom traditionell platsannonsering, kan räkna med ett genomsnitt av kandidater, med högre *karriärambition* och lägre *arbetstillfredsställelse*, i jämförelse med de rekryteringsmetoder, främst headhunting, som har sin utgångspunkt i att hitta *passivt jobbsökande*. Också i fråga om drivkrafter i arbetet kan kandidaterna ur de båda grupperna av jobbsökande förväntas skilja sig åt. Resultatet som visar att *aktivt jobbsökande* är mindre tillfreds med sina nuvarande arbeten än *passivt jobbsökande* följer sunt förnuft, men är inte tidigare belagt. Detta styrker bilden av att *aktivt jobbsökande* i större utsträckning flyr från en dålig situation och att *passivt jobbsökande* påverkas av andra drivkrafter och att de i större utsträckning värderar vilka utmaningar och möjligheter som finns i ett potentiellt arbete (Hildebrand, 2007). En ökad grad av *extraversion* hos *jobbsökande* antyder att belöningsökande och bekräftelse blir viktigare som drivkrafter och *samstämmighet* innebär bl. a att omtänksamhet och utrymme för kompromisser är mer centralt. Frågan om fördelarna för presumtiva arbetsgivare med att vända sig till de respektive grupperna av jobbsökande skulle kunna fördjupas med utgångspunkt från dessa belägg. En rimlig slutsats är att arbetsgivare som anställer *extraverta* och/eller *samstämmiga* kandidater får jobba hårt för att behålla dessa. Kandidaterna har

visserligen lättare att bli tillfreds med sitt arbete men de har också högre karriärmässiga förväntningar. Om dessa inte motsvaras så är deras tröskel låg för att leta efter alternativt arbete.

Det faktum att den demografiska variabeln ålder korrelerade signifikant med *karriärambition* bekräftar tidigare resultat beträffande avtagande *karriärambition* med stigande ålder (Boswell, Roehling & Boudreau, 2006; Ellemers et al., 1998; Kanfer et al., 2001).

En av begränsningarna i studien är att urvalet av deltagare av praktiska skäl begränsats till personer som aktivt lagt in sig på det aktuella universitetets Alumninätverk. Det är fullt tänkbart att dessa skiljer sig beträffande personliga egenskaper. Exempelvis kan de tänkas ha högre grad av *extraversion*, *öppenhet* och *samstämmighet* jämfört med hela populationen. Ett slumpvis urval i hela målgruppen hade därför varit bättre. Ett förbiseende vid konstruktionen av enkäten var att inte kontrollera deltagarnas anställningsstatus. Avsikten med studien var att undersöka personer med anställning, men en grov uppskattning av svaren beträffande *aktivt jobbsökande* antyder att någon procent av deltagare kan ha varit arbetslösa. Bedömningen är dock att detta inte nämnvärt påverkat studiens resultat.

Instrumenten för *passivt jobbsökande* samt för *arbetstillfredsställelse* är såväl ej validerade som begränsade till ett item vardera. Mera utvecklade och omfattande instrument skulle ha kunnat ge högre stabilitet och ytterligare nyanser på dessa parametrar. Även beträffande personlighetsvariablerna skulle det fullständiga IPIP-NEO-IP instrumentet (Goldberg, 1999) ha kunnat ge en bild av eventuella meditationer beträffande facetterna i variablerna.

Trots sina begränsningar ger studien grund för fördjupad forskning kring *passivt jobbsökande*, och sökandet efter ytterligare mediatorer mellan personliga egenskaper och jobbsökande utöver *karriärambition*. I synnerhet ger studien en tydlig indikation om behovet av fortsatt forskning kring hur olika rekryteringsmodeller, på köpet, ger urval av personer med

skillnader i egenskaper och skillnad i attityd till karriär och till sitt nuvarande arbete. Framtida studier kan ge en mera nyanserad bild beträffande dessa skillnader och även en bättre belysning av i vilka situationer olika rekryteringsvägar är mest lämpliga samt vilka skillnader i urval de medför.

Externa motiv som exempelvis arbetslöshet, försörjningsbehov, geografiska avstånd till arbetsplatsen etc. behandlas inte av denna studie. Fortsatt forskning som inkluderar dessa och andra variabler skulle också kunna bidra till en mera fullständig förståelse för samspelet mellan yttre och inre drivkrafter till viljan till att byta arbetsgivare.

Tillkännagivande

Vid arbetet med denna uppsats har min handledare, Pia Rosander, varit ett fantastiskt stöd och har med sin höga tillgänglighet och tempo kombinerat med god kompetens och kritiska öga, ständigt gett mig ny energi och nya insikter om begränsningar och möjligheter. Hon har generöst och på ett personligt och prestigelöst sätt delat med sig av erfarenheter och förslag till lösningar, när jag fastnat. Sammanlagt har detta bidragit till ett väsentligt bättre och, inte minst, roligare arbete än vad som annars varit möjligt.

Vid uppbyggandet och distributionen av enkäten har jag också haft god hjälp av den webbaserade instruktion beträffande Google Docs som Åsa Kronqvist, från Högskolan i Kristianstad, publicerat.

Referenser

- Andersson, T., & Tegsjö, B., (2009). *En rörlig arbetsmarknad – dynamiken bland jobb individer och företag* Hämtat 9 februari 2014 från Statistiska Centralbyrån;
http://scb.se/Statistik/AM/AM9903/_dokument/En-rorlig-arbetsmarknad---dynamiken-bland-jobb-individer-och-foretag.pdf.
- Andersson, J. (2010). Fler män än kvinnor byter jobb. *Tidskriften Välfärd, nr 3 2010*, 3-5.
- Bair, D. (16 september 2005). *Attracting the "passive candidate."* Hämtad 9 februari, 2014, från <http://www.cioupdate.com/career/article.php/3549531/Attracting-the-Passive-Candidate.htm>.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 313-330.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behaviour. *Organizational Behavior and Human Decision*, 59, 288-312.
- Bell, D. (1973). *The coming of Post-industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, New York: Basic Books
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Dunford, B. B. 2004. The outcomes and correlates of job search objectives: Searching to leave or searching for leverage? *Journal of Applied Psychology*, 89: 1083-1091
- Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. 2006. The role of personality, situational, and demographic variables in predicting job search among European managers. *Personality and Individual Differences*, 40: 783-794.
- Boudreau, J. W., Boswell W. J., Judge, T. A., & Bretz Jr, R. D. (2001). Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers. *Personnel Psychology*, 5, 25-49.

- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E. & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: a field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91,717-726.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P.T.,Jr. & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- DeKay, S. (2009). Are Business-Oriented Social Networking Web Sites Useful Resources for Locating Passive Jobseekers? Results of a Recent Study Business. *Communication Quarterly* 7, 101-105.
- Edvinsson, L., & Malone, M., S. (1997). *Det intellektuella kapitalet*. Guildford: Bidles Ltd.
- Ellemers, N., de Gilder, D., & van den Heuvel, H. (1998). Career-Oriented Versus Team-Oriented Commitment and Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 83,717-730.
- Elliot, A. J., & Thrash, T. M. 2002. Approach-avoidance motivation in personality: Approach and avoidance temperament and goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82: 804-818.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Hildebrand, D. S. (2007). *Active vs. passive job seekers: Who makes the best candidate?* hämtad 8 feb, 2014, från http://human-resources-management.suite101.com/article.cfm/active_vs_passive_job_seekers.
- Hogan, R., Curphy, G. J., & Hogan, J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality. *American Psychologist*, 49, 493-504.

- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86: 80-92
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz T. M. (2001). Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kumar, K. (1995) *From Post-industrialism to post-modern society: New theories of the contemporary world*, Cambridge: Blackwell
- Lucas, R.E., Diener, E., Grob, A., Suh E. M., & Sohiro, I. (2000). Cross-cultural evidence for the fundamental features of extraversion. *Journal of social psychology*, 79,452-468.
- McCrae, R., & Costa P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American psychologist*, 52, 509-516.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277–287.
- SCB (2014),Arbetskraftsundersökningarna, årsmédeltal 2013. *Pressmeddelande från SCB 2014-02-11 09:30 Nr 2014:31*. Hämtat 4 april 2014 från: http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/370032/
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 487-506.

- Sosik J. J., Jung, D., & Dinger S.L. (2009). Values in Authentic Action - Examining the Roots and Rewards of Altruistic Leadership. *Group Organization*, 34, 395-431.
- Tabachnick, B.G., Fidel, L.S. (2013) *Using Multivariate Statistics* (Sixth edition) Harlow, Pearson.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions. A metaanalytic path model. *Personnel Psychology*, 61, 309-348.
- Zimmerman, R. D., Boswell, W. R., Shipp, A. J., Dunford, B. B., & Bodereau, J. W. (2011). Explaining pathways between approach avoidance personality traits and employees job search behavior. *Journal of Management* 38, 1450-1472.