

Mälardalens högskola
Institutionen för Samhälls- och Beteendevetenskap

Individens uppväxtort och karaktärsdrag i relation till att arbeta på annan ort

Peter Poulsen

C-uppsats i psykologi, VT 2007
Handledare: Eric Hansen
Examinator: Håkan Källmen

Individens uppväxtort och karaktärsdrag i relation till att arbeta på annan ort

Peter Poulsen

Tidigare forskning har visat att individers omgivning (klimat, natur) har relativt stor inverkan för hur pass stor vemodet blir vid byte till en ny omgivning. Omgivningen anses även påverka och forma individens personlighetsdrag. Studiens syfte var att undersöka vilka individtyper som är mest villiga till att byta ort för ett lämpligt arbete, i relation till deras huvudsakliga uppväxtort. Undersökningen bestod av 250 deltagare. Resultatet redovisade signifikanta samband mellan både uppväxtort och attityd till att arbeta i stora och mindre städer. Inget signifikant samband erhöles mellan de olika personlighetsdragen i relation till flyttbenägenhet. Det personlighetsdrag som starkast påverkar individens flyttbenägenhet var öppenhet. Män rapporterades vara mer flyttbenägna än kvinnor, och generellt tenderar de att vara uppvuxna i glesbygd.

Key words: big five, traits, place attachment, work attitude, environmental psychology.

Inledning

Efter maktskiftet i den svenska regeringen hösten 2006 har flertalet samhällsdebatter diskuterat den framtida situationen på arbetsmarknaden. Regeringen har lovat fler arbeten för att sänka arbetslösheten i landet. För arbetssökande kan det bli aktuellt att behöva flytta till en annan ort för att få ett arbete, annars riskerar individen att förlora sin a-kassa. Anledningen till det är att det inom en del orter finns ett överskott på vissa yrkesgrupper (Eriksson, 2007). Enligt Bylund (2007) behöver den geografiska rörligheten öka. Arbetslösa måste idag vara beredda att eventuellt omskola sig, pendla eller flytta för att få ett arbete. Bylund anser även att regionala skolor bör utforma sina utbildningar efter regionens utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. I ett pressmeddelande från arbetslivsinstitutet redovisade professor Nyberg (2007) att unga kvinnor tenderar till att flytta mer än unga män, detta främst för att studera på annan ort. Bland de något äldre så är det tvärtom, då männen flyttar mer än kvinnor. Bland arbetslösa uppges kvinnor i största allmänhet vara mer positiva till att flytta än män.

Tidigare forskning har tenderat till att fokusera på exempelvis kön- och ålderskillnader i förhållandet till att byta ort. Det förekommer även studier där män och kvinnors attityd till arbete ställs mot varandra. Exempelvis tenderar kvinnor att värdera arbetsförutsättningarna högre (flexibla arbetstimmar) och angav att framgång i livet skapades genom goda familjerelationer och förverkligande av personliga mål. Män däremot angav att framgång påverkas av individens sociala status och förmögenhet (Browne, 1997). Men relativt lite forskning belyser skillnader i individers personlighetsdrag och hur mycket deras uppväxtorts omgivning präglar deras attityd till att arbeta på annan ort. Flertalet människor både skapar och känner ett samband till olika geografiska platser exempelvis deras hemstad. Miljöpsykologi (environmental psychology) betonar relevansen av upplevelsen av en plats och argumenterar för att en geografisk plats inte bara är en punkt på kartan. Utan att det är en sammansättning skapad av en eller fler människor bestående av kognitiva känslor och förståelse som sedan associeras till platsen (Jorgensen & Stedman, 2001). Människor som är

uppvuxna i städer som är ”designade” för varmt klimat, tenderar till att skapa en positiv relation till varma platser (Knez, 2005). Dessa anknytningar sägs ha påverkan av individens skapande av dess identitet då de formar, underhåller och bevarar personens identitet (Lewicka, 2005). Individens emotionella förhållande till en plats kallas efter en tids forskning för *place attachment*, och graden av upplevd *place attachment* kan variera från individ och individ (Low & Altman, 1994) En studie av Knez (2005) redovisade att individens samband till platser påverkar både faktorer som självförtroende och self-efficacy. Utifrån det uppkommer tankar om hur pass humant det är att tvingas byta ort för att arbeta. Negligeras människors personlighetsskillnader eller tenderar vi till att anpassa oss och tillslut ”gilla läget”? Ett rimligt antagande är att olika människor reagerar och anpassar sig olika, vilket kan relateras till att hon består av samma personlighetsdrag men de differentierar sig också. Ett välanvänt verktyg och teori för att mäta personlighetsdrag hos en individ är femfaktorsmodellen (*Big five*) som delar in individens karaktärsdrag i fem olika delar (*extroversion, neuroticism, tillgänglighet, samvetsgrannhet* och *öppenhet*).

Personlighetsdrag

Inom personlighetspsykologin var det länge oklart om vilken teori som bäst kunde kategorisera en individens personlighetsdrag. Det började med att McDougall år 1932 dokumenterade att personlighetsdrag kan analyseras utifrån ett brett perspektiv. Personlighetsdragen kategoriserades därefter till fem separata dimensioner (intellekt, temperament, benägenhet, sinnesstämning och karaktär) (Barrick & Mount, 1991).

Tio år senare utvecklade Cattell sin personlighetsteori genom att studera 18 000 personlighetsbeskrivningar adjektiv, därefter kunde Cattell slutligen ta ut 16 grunddrag som blev grunden till det personlighetstest som kallas 16PF (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Då Cattells personlighetsteori var komplicerad att replikera och använda av andra forskare reducerades Cattells goda framsteg och flertalet forskare ansåg vid studier att fem faktorer gav ett lika dugligt resultat. Det var sedan Norman som namngav de fem faktorer som utgör femfaktorsmodellen idag, även kallad Big Five (Barrick & Mount, 1991).

Tidigt utförda studier om femfaktormodellen baserades på ett lexikalt tillvägagångssätt, det vill säga att forskare kategoriserade människors beteende utifrån beskrivande adjektiv från det engelska språket. Då de flesta forskare kom på egna faktorstrukturer med ibland fler än fem faktorer och olika adjektiv resulterade det i att generaliserbarheten för personlighetsstudierna reducerades. För att underlätta forskningen skapades en kompromiss där fem faktorer ansågs vara mest lämpligt att utföra faktoranalyser från. Då femfaktormodellens kategorier grundas på engelska adjektiv har kritik mot modellen växt allt starkare då den applicerats i studier utförda utanför USA. Anledningen till kritiken kommer från att en del beskrivande adjektiv (främst i kategorierna öppenhet och extroversion) i det engelska språket är relaterade till normer i det amerikanska samhället. Dessa normer kan uppfattas annorlunda i andra länder, vilket tenderar att medföra komplikationer vid bedömning av personlighetsdrag på ej amerikanska deltagare. Exempelvis redovisade Aluja, Garcia och Garcia (2004) en oklarhet av resultatet mellan faktorerna öppenhet och extraversion då den testades på spanska deltagare.

Femfaktorsmodellen har i dagsläget ett relativt stort inflytande på personlighetspsykologin och dess fem faktorer förekommer i många mätinstrument för personlighet (Thoms, Moore & Scott, 1996). Det mest använda mätinstrumentet är i enkätform och kallas för NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992). De fem faktorerna är *extroversion, neuroticism, tillgänglighet, samvetsgrannhet* och *öppenhet*.

Den första faktorn extroversion kommer från Eysencks begrepp extrovert och introvert. Där en extrovert individ karaktäriseras av en hög viljekraft, social och utåtgående hos individen. Medan motsatsen introvert, medför att individen är exempelvis tystlåten och lakonisk (Friedman & Schustack, 2002). Neuroticism definieras som ett emotionellt obalanserat karaktärsdrag vilket medför att individen känner oro, ångest och spändhet i många situationer. Medan en emotionellt balanserad individ tenderar att vara lugn och tillfreds med sig själv. (Friedman & Schustack, 2002). Tillgänglighetsfaktorn mäter individens samspel med andra individer i form av samarbetsförmåga, medkänsla och tro. Individer med låg tillgänglighet tenderar att vara okänsliga och hänsynslösa. Personer med hög tillgänglighet är oftast tillmötesgående och samarbetsvilliga (Friedman & Schustack, 2002). Samvetsgrannhet hos människor karaktäriseras av pålitlighet, välorganiserad och ansvarsfull. Medan motsatsen impulsivitet kännetecknas av opålitlighet och obetänksamhet (Friedman & Schustack, 2002). Öppenhet mäter individens fantasi, kreativitet och originella förmåga. En låg grad av öppenhet bidrar till en ytligare och mer allmän personlighet (Friedman & Schustack, 2002).

Helson, Kwan, John och Jones (2002) redovisade att personlighetsdrag kan förändras under vuxenlivet. De framlägger evidens för detta genom att redogöra för ett par nya forskningstrender inom personlighetspsykologin. Forskning inom kulturpsykologi redovisar att det finns ett samband mellan förändring av personlighetsdrag och individens ålder. Genetisk forskning har generat resultatet att individens gener påverkar graderna av personlighetsdragen, vilket enligt Arvey och Bouchard i Muchinsky (2003) i sin tur påverkar individens attityd till val av arbete, arbetsprestation och hur hon upplever sin arbetsplats (Muchinsky, 2003 s.445). Även individers prestationer att nå egna uppsatta mål i form av karriär tenderar till att påverka hennes personlighetsdrag. Enligt Baltes (1997) anpassas personlighetsdrag tillsammans med individens acklimatisering till omgivningen hon befinner sig i. Helson et al. redovisade även ett test av Costa and McCrae (1997) där ålder och personlighetsdrag utifrån femfaktormodellen testats. Resultat redovisade att personlighetsdrag (främst: öppenhet, samvetsgrannhet samt att individen blir mer emotionellt stabil) kan förändras fram till åldern 30. Det fanns inga märkbara förändringar av personlighetsdrag bland deltagare som var mellan 35-85 (Helson et al., 2002).

De fem personlighetsdragen i arbetslivet

Inom arbetspsykologin har personlighetsteorier en relativt betydande användning inom arbetslivet vid exempelvis bildning av grupper (psykodynamisk), och karriärplanering (egenskapsteori). Med avsikt för att öka förståelsen och för att arbeta med den enskilde individens personlighet används ofta de två teorierna; Cattells teori och femfaktorteorin (Kaufmann & Kaufmann, 2005). De tillämpas i högst frekvens vid ”urval och rekrytering, personlighetsanpassning.” (Kaufmann & Kaufmann, 2005. s.123).

Kaufmann och Kaufmann (2005) redogjorde för de fem faktorernas betydelse i arbetslivet. Individer med hög grad av extroversion tenderar ofta till att känna sig glada och inneha positiva emotioner. De upplever även en stor del av arbetstillfredsställelse vilket medför att de ofta trivs bra inom organisationen. Då extroverta individer karaktäriseras av öppenhet är de också lämpliga som arbetsledare. Introverta individer anges prestera bäst i arbetsuppgifter med begränsad social kontakt. Anställda med hög grad av neuroticism tenderar ofta till att känna sig nere, lätt bli stressad och ha en generellt negativ inställning till sin arbetssituation. En inställning som brukar leda till ökad självkritik så att de drivs till perfektionism. En relativt god sak dessa medarbetare kan tillföra organisationen är att de hindrar de övriga från att ibland fatta alltför snabba beslut när det ibland kan finnas andra beslut som medför ett bättre resultat. En hög grad av tillgänglighet medför som anställd att

personen fungerar bra i team och samarbeten med andra medarbetare. Anledningen till det är att de är lätta att få kontakt med, medan individer med låg grad utges för att vara misstänksamma och mindre tillgängliga. De tenderar därmed ofta finnas inom arbeten där cyniskt tänkande framstår som positiv egenskap. Hög grad av samvetsgrannhet karaktäriseras inom arbetslivet som relativt högt självdisciplinerade och organiserar sina arbetsuppgifter väl. Enligt Barrick och Mount i Kaufmann och Kaufmann (2005) har forskning redovisat ett samband mellan samvetsgrannhet och individens skicklighet och förmåga att lära. Barrick och Mount (1991) rapporterar att detta samband tenderar att återfinnas oberoende vilket typ av arbete individer utför. Människor med hög grad av öppenhet för upplevelser tenderar att vara exempelvis konstnärer och entreprenörer. De är inte rädda för att ta risker eller tänka nyskapande. En hög grad av faktorn har visat öka effekten av att ta till sig ny kunskap och lärdom inom arbetslivet (Kaufmann & Kaufmann, 2005)

Människans anpassningsförmåga

Utifrån femfaktorsmodellen bestäms individens förmåga att anpassa sig till nya omgivningen genom ett högt snitt på faktorn *öppenhet* (Muchinsky, 2003. s.444) Människans anknytning till en plats (*place attachment*) tillkommer ofta utifrån att känslor uppstår och associeras till den speciella platsen. En plats utifrån nutida forskning är inte bara en geografisk sammansättning av olika föremål. Utan det är något som är dynamisk och möjligt att förändra genom en kontext skapad av minnen och sociala samspel, kontexten varierar därmed också från individ till individ (Stokowski, 2002). Det antingen positiva eller negativa sambandet till platsen tenderar därefter att få individen till att skapa och bibehålla en relativt nära relation till platsen (om sambandet består av positiva känslor) (Knez, 2005). McAndrew (1998) rapporterade att människor som flyttar geografiskt tenderar till att sakna exempelvis bergen eller grannskapet kring deras uppväxtort, trots att de lämnade orten för flertalet år sedan. Dessa interaktioner mellan individ och plats kallas för *sense of place* (SOP) (Jorgensen & Stedman, 2001). Fenomenet bidrar med skapandet av individens identitet, Knez (2005) rapporterade fyra olika element som genererar en del av individens identitet, kallat för plats-identitet (*place identity*). Det innebär att individen kan genom sin hemort differentiera sig mot andra människor från andra orter (*place-related distinctiveness*), exempelvis ”Jag är en stockholmare, inte en göteborgare”. Människor som är uppvuxna i storstäder och som vuxen fortfarande lever i en storstad kan säga att de föredrar storstäder för att de påminner dem deras omgivning när de var små (*place-referent continuity*). Småstadsmänniskor vana vid landsbygd kan argumentera för deras omgivning är sammanfallande med deras värderingar och åsikter om hur de vill leva sitt liv (*place-congruent continuity*). Individens plats-identitet kan även bidra med en ökad självsäkerhet (*place-related self-esteem*), exempelvis ”Jag är stolt över att bo i Stockholm”. Tillslut redovisas det även kunna ha effekt på individens grad av self-efficacy, en individ kan uppleva att allt hon behöver för att exempelvis sköta sitt arbete och nöje etcetera, finns i staden hon bor i (*place-related self-efficacy*).

Hummon (1992) konstaterade efter observationer att det existerar individuella skillnader i hur pass mycket individen förbinder sig med en plats. Tidigare evidens för dessa individuella skillnader uppkom efter en intervjustudie av Giuliani (1991). Studien bestod av invånare med olika bakgrunder i staden Rom och redovisade att individer med starka förbindelser till sitt hem eller hemort tenderade till att leva mer i dåtid än framtid. De utmärktes även vara relativt ointresserade för en nomadisk livsstil bestående av att flytta geografiskt beroende på årstid. McAndrew (1998) rapporterade även att åldern bland deltagarna i liknande studier redovisade en skillnad mellan gamla och unga, där äldre individer tenderar att ange en högre grad av anknytning till platser.

Frieze, Hansen och Boneva (2006) redovisade en studie där amerikanska collegestudenter angav hur pass benägna de var på att antingen stanna i staden eller flytta efter skoltiden. Resultatet redovisade två olika personlighetstyper i relation till att vilja byta ort eller stanna. I studien kallades dessa för *stayers* och *migrant persons*. *Stayers* kan relateras till individer som upplever en hög grad av *place attachment* till deras omgivning, och de är därav även mindre angelägna om att exempelvis byta ort för att arbeta. Detta trots att det kan råda bristande levnadsförhållande i den nuvarande regionen. Andra människor tenderar att flytta trots att det är goda levnadsförhållanden i deras omgivning. Enligt Myers (1999) är en del människor mer benägna att flytta mer och oftare än andra. Brett, Stroh och Reilly (1993) kunde genom en studie konstatera att män tenderar att flytta oftare än kvinnor, och de som flyttar för arbetsrelaterade orsaker tenderar att vara mer ambitiösa och känna en stark länk till deras arbete. Rogan, Connor och Horwitz (2005) studie bidrar med vidare evidens för att individens känslomässiga platser har en viktig betydelse, då de genererar lärdom och personlig utveckling.

Syfte och hypoteser

Uppsatsens syfte var att undersöka eventuella skillnader i individers personlighetsdrag utifrån deras uppväxtort. Och sedan om dessa två faktorer har något samband med individens attityd till att flytta samt om hon skulle föredra att arbeta i en omgivning som är relativt lik eller olik den hon vuxit upp i. Exempelvis kan kanske individer med hög grad av extroversion och öppenhet vara mer flexibla och ta till sig nya omgivningar, lugna som fartfyllda på ett mer positivt sätt än individer med relativt hög grad av neuroticism och låg grad av öppenhet. Och kanske är det möjligt att härleda delar av individens karaktäristiska drag till omgivningen hon är uppvuxen i.

För att angripa det angivna ämnet skapades det tre hjälphypoteser: (1) Människor med hög grad av öppenhet och extroversion har en mer positiv inställning till att byta ort för ett lämpligt arbete. (2) Människor från mindre städer och glesbygd är generellt sett mindre öppna för arbete i större städer och arbete i högt tempo. (3) Människor från mindre städer har en mer positiv attityd till att arbeta i mindre städer med i en lugnare omgivning än individer från större städer.

Metod

Deltagare

Studien baserades på 250 deltagare, varav samtliga var studenter på Mälardalens högskola. Generellt bestod deltagarna av flertalet kvinnor ($n = 190$) än män ($n = 60$), med ett ålders medelvärde på 26. Den största andelen ($n = 89$) av deltagarna är huvudsakligen uppvuxna i en mellanstor stad (35.6 %). Femtiosex deltagare (22.4 %) angav att de kommer från en mindre stad och fjortio (19.6 %) angav att de vuxit upp bland glesbygden. Andelen deltagare från storstäder så som exempelvis Stockholm och Malmö uppgick till trettio (12 %) och andelen från förorter till dessa storstäder resulterade i tjugosex (10.4 %). Det skickades ut 1584 stycken e-post till potentiella deltagare. Enkäten stängdes efter det att respondenterna haft en vecka på sig att besvara enkäten. Det medförde en svarsfrekvens på 15.8 %. Generellt bortfall blev 1334 stycken. Partiellt bortfall blev 36 stycken då de ej hade svarat på tillräckligt många frågor för att kunna inkluderas i databearbetningen. Deltagarnas ålder i undersökningen

varierade mellan 18 och 51 ($Mdn = 23.5$) med ett medelvärde på 26.4 ($SD = 6.95$). Studenterna som deltog i enkätundersökningen valdes slumpmässigt ut från högskolans e-post register. De som valdes ut fick ett e-post brev med allmän information om studiens syfte samt en personlig länk som led vidare till enkäten om de ville delta. Deltagarna erbjöds ingen kompensation för sin medverkan.

Material

Enkäten bestod av två delar och utformades först i ett vanligt Word-dokument, men då författaren ville få ut enkäten till en stor mängd personer, ansågs det smidigare att överföra den till en enkät-service på Internet. Med hjälp av servicen från företaget Relationwise A/S på Internet gick det att skicka ut enkäten till fler personer på kortare tid än att personligen dela ut den på högskolan. Första delen av enkäten inleddes med ett par bakgrundsfrågor för att ta reda på deltagarnas kön och ålder samt deras nuvarande arbetssituation och frågor för att mäta deras attityd till både att arbeta på annan ort och till stora respektive mindre städer. Frågor besvarades genom att markera ett svar på en femgradig Likertskala, där 1 = Instämmer inte alls och 5 = Instämmer helt. Två index skapades utifrån attityden till stor respektive mindre stad. En positiv attityd till storstäder inkluderades av fem variabler, exempelvis ”Jag tycker om den anonymitet som storstäder medför?” och ” Jag föredrar storstäder för det ökade utbudet av nöjen (t.ex. affärer och uteställen)?” vilka redovisade ett Cronbachs alpha på .70 och ett samlat medelvärde på 3.72 ($SD = 0.70$). En positiv attityd till mindre städer bestod av fyra variabler, exempelvis ”Jag föredrar inte storstäder för deras ofta relativt långa avstånd till landsbygd miljö (t.ex. sjöar och stränder)?” som genererade ett alpha-värde på .64 samt ett medelvärde på 3.19 ($SD = 0.85$).

För att mäta deltagarnas personlighetsdrag användes ett personlighetstest framställt av sju forskare inom mätning av personlighetsdrag (Goldberg et al. 2006). Testet bygger på femfaktormodellen och utvärderas genom faktoranalys, där deltagaren anger hur pass väl beskrivande adjektiv inom varje faktor passar in på hennes karaktär. Testet är ej upphovsrättskyddat, vilket möjliggör att forskare kan tillgå mätinstrumentet utan några juridiska komplikationer. Det är även det som är skaparnas tanke med utvecklingen av deras personlighetstest (<http://ipip.ori.org/>). Vidare kom det till författarens kännedom att en doktor Bäckström, vid det psykologiska institutet på Lunds universitet hade översatt personlighetstestet till svenska. Därav med Dr. Bäckström godkännande användes den svenska versionen av personlighetstestet. Testet bestod av 50 frågor, varav tio inom vardera kategorin av femfaktormodellen. Ett varierande antal av de tio frågorna inom de olika faktorerna (*extroversion*, *neuroticism*, *tillgänglighet*, *samvetsgrannhet* och *öppenhet*) var spegelvända vilket medförde att lågt angivna svar på exempelvis spegelvända frågor inom extroversion genererade ett högre medelvärde inom kategorin. Liknande tillvägagångssätt användes för att mäta graden av neuroticism. Två frågor inom kategorin var spegelvända bestående av exempelvis meningen ”Är avslappnad för det mesta”, vilket är ett påstående som inte karaktäriserar det neurotiska personlighetsdraget. Cronbachs alpha för de fem faktorerna resulterade i följande: Extroversion = .88, Neuroticism = .89, Tillgänglighet = .77, Samvetsgrannhet = .82, Öppenhet = .69.

Procedur

Datainsamlingen av enkätstudien påbörjades genom att slumpmässigt välja e-postadresser från Mälardalens högskolas e-postregister. Studenterna som utvaldes var programstudenter

inom olika institutioner. För att försöka tillgå ett stort antal deltagare till studien distribuerades enkäten via internet. Detta är ett tillvägagångssätt som blivit allt vanligare, men samtidigt medför det ett visst hot mot studiens validitet då undersökningsledarens fysiska roll försvinner och deltagarnas externa omgivning inte är möjlig att manipulera. (Buchanan, Johnson & Goldberg, 2005). Tillvägagångssättet sparade även en del tid då författaren inte behövde dela ut den fysiskt bland de olika institutionerna på högskolan. Distributionen via internet hanterades av IT- och konsultföretag Relationwise A/S, som efter e-postkontakt gick med på att skapa ett kostnadsfritt konto utan restriktioner i form av maxdeltagare och export till olika rådata-format i utbyte mot lite publicitet för företaget. De som fick en e-post om att delta hade en vecka på sig att besvara enkäten från det att utskicket initierades.

Resultat

Studiens första hjälphypotes påstod att människor med en positivare attityd till att byta ort för ett lämpligt arbete innehar en hög grad av extroversion samt öppenhet. Tabell 1 redovisar deltagarnas ursprung i förhållande till medelvärdena inom personlighetsdragen i femfaktorsmodellen.

Tabell 1

Medelvärden (och standardavikelser) för de fem personlighetsdragen utifrån individernas huvudsakliga uppväxt

Ursprung	n	Femfaktormodellens personlighetskategorier				
		Extroversion	Neuroticism	Öppenhet	Tillgänglighet	Samvetsgrannhet
Storstad	30	3.64 (0.59)	2.59 (0.94)	3.63 (0.43)	4.17 (0.47)	3.69 (0.63)
Förort	26	3.55 (0.56)	2.82 (0.75)	3.57 (0.43)	4.09 (0.44)	3.43 (0.57)
Mellanstor stad	89	3.39 (0.65)	2.74 (0.73)	3.49 (0.49)	4.11 (0.45)	3.64 (0.65)
Mindre stad	56	3.35 (0.72)	2.80 (0.62)	3.62 (0.49)	4.13 (0.47)	3.59 (0.58)
Glesbygd	49	3.44 (0.78)	2.71 (0.85)	3.53 (0.47)	4.14 (0.51)	3.64 (0.68)

Not. Baseras på en skala 1-5. Där 1 = Instämmer inte alls och 5 = Instämmer helt.

Medelvärdena för personlighetskategorin öppenhet i relation till att byta ort var förhållandevis jämna, det erhöles inget signifikant samband mellan individens grad av öppenhet i relation till att byta ort $r(250) = .05, p > .05$). Det erhöles även inget signifikant samband mellan grad av extroversion i förhållande till inställning att byta ort för ett lämpligt arbete $r(250) = -.03, p > .05$). De båda kategorierna öppenhet och extroversion redovisade dock en signifikant korrelation mellan varandra $r(250) = .36, p = < .05$). Resultaten medför därmed att studiens hjälphypotes nummer ett inte erhöles något stöd. Deltagarnas förhållande till femfaktormodellens olika personlighetskategorier återgav information som exempelvis att individer som angett en etta ($n = 28$) på Likertskalan till frågan att byta ort hade högst medelvärde (2.96) inom kategorin neuroticism, samt lägst medelvärde (3.40) för kategorin extroversion. Vidare utfördes det en multiple regressionsanalys (se Tabell 2) för att åskådliggöra vilken kategori inom femfaktormodellen som bidrar mest till att en individ skulle kunna byta ort för lämpligt arbete.

Tabell 2

Multipel regression för att åskådliggöra vilken kategori inom femfaktormodellen som starkast predicerar en positiv attityd till att flytta för ett lämpligt arbete

Attityd till att byta ort för att arbeta	
β för grad av extroversion	.013
β för grad av neuroticism	-.151
β för grad av samvetsgrannhet	-.149
β för grad av tillit	-.528
β för grad av öppenhet	.276
R^2	.048

Regressionsanalysen redovisade relativt låga positiva betavikter för öppenhet och extroversion men inget signifikant samband mellan någon personlighetskategori och att byta ort erhöles.

Hjälphypotes två testades genom ett icke-parametriskt Spearman korrelationstest mellan huvudsaklig uppväxt och ett index över frågorna som mäter en positiv attityd till storstäder. Uträkningen redovisade ett relativt svagt existerande negativt samband mellan deltagarnas ursprung och attityd till städer med fler än 200 000 invånare ($r(250) = -.19, p = < .05$). Det vill säga att desto större stad deltagaren angett vara uppvuxen i, desto mer positiv attityd hade hon till storstäder. Det var även möjligt att åskådliggöra skillnader i medelvärdena bland deltagare från mindre städer ($M = 4.32, SD = .97$) och glesbygd ($M = 4.41, SD = .98$) i förhållande till att arbeta i en storstad. Det här stödjer hjälphypotes två.

För att eventuellt falsifiera hjälphypotes nummer tre utfördes det ännu ett icke-parametriskt Spearman-test där deltagarnas ursprung testades med ett index bestående av frågor som mäter individens attityd gentemot mindre städer. Resultatet redovisade en signifikant positiv korrelation ($r(250) = .39, p = < .05$). Det vill säga att desto mindre stad deltagaren angett, desto mer positiv var hon till mindre städer. De två kategorierna mindre stad ($M = 3.98, SD = 1.10$) och glesbygd ($M = 4.37, SD = .97$) hade återigen högst medelvärde, i det här fallet i relation till att arbeta i en mindre stad. Utifrån resultatet konstateras att hjälphypotes nummer tre fick stöd.

Tabell 3 redovisar deltagarnas attityd i form av medelvärde och standardavvikelse till att flytta och arbeta på annan ort samt pendla till arbetet, vilket hjälphypotes fyra behandlar.

Tabell 3

Medelvärden (och standardavvikelser) för variablerna att byta ort och att pendla utifrån individernas huvudsakliga uppväxt

Ursprung	n	Attityd till att byta ort och till att pendla	
		Byta ort	Pendla
Storstad	30	3.20 (1.47)	3.00 (1.39)
Förort	26	3.54 (1.21)	3.37 (1.19)
Mellanstor stad	89	3.34 (1.35)	3.39 (1.32)
Mindre stad	56	3.25 (1.34)	3.59 (1.20)
Glesbygd	49	3.86 (1.19)	3.55 (1.26)

Not. Baseras på en skala 1-5. Där 1 = Instämmer inte alls och 5 = Instämmer helt.

Utifrån Tabell 3 är det möjligt att åskådliggöra att deltagare från storstäder är minst benägna om att byta ort för ett lämpligt arbete. Samma deltagare enligt resultatet anses även mindre tänkbara att pendla till ett arbete. Deltagare från glesbygder rapporterades instämna mest med att byta ort och var dessutom relativt positiva till att pendla till ett arbete. En envägs variansanalys för att byta ort redovisade ingen signifikant skillnad $F(4.245) = 1.53, p > .05$. Det förekom även inte någon signifikant skillnad i relation till att pendla $F(4.254) = 1.93, p > .05$. Ingen signifikant huvudeffekt erhöles utifrån en post-hoc analys (Tukey HSD, $p > .05$). Män skulle kunna tänka sig att byta ort i högre grad än vad kvinnorna angett, skillnaden mellan könsgruppernas medelvärden förfall vara relativt höga ($M = 3.85, SD = 1.15$ för män; $M = 3.29, SD = 1.36$ för kvinnor). Ett Spearman korrelationstest redovisade ett svagt negativt samband mellan könen $r(250) = -.18, p < .05$.

Diskussion

Den föreliggande studien har försökt belysa individens skillnader mellan femfaktormodellens olika personlighetsdrag och i vilken omgivning hon huvudsakligen vuxit upp i. I det här fallet typ av stad. Utifrån studien är det möjligt att konstatera att det förekommer skillnader mellan individers inställning till att byta omgivning inför ett arbete. Dessa skillnader kunde härledas både till individens uppväxt och olika grader inom de olika personlighetsdragen. Majoriteten av deltagarna (205 mot 45) var när studien utfördes ej fast anställda. Vid en arbetsansökning har arbetsplatsens externa omgivning en relativt liten betydelse (84 % hade graderat mellan ett och tre på den frågan), däremot är den interna omgivningen (som exempelvis lokaler) relativt relevant.

Tre av fyra hjälphypoteser i studien bekräftades efter hypotesprövningar. Den första att individer med hög grad av öppenhet och extroversion skulle inneha en mer positiv inställning till att flytta för ett arbete föreföll vara falsk. Förvisso existerade det ett samband mellan dem, att desto högre grad av extroversion desto högre grad av öppenhet. Men det var grad av öppenhet som hade störst inverkan på individens inställning till att flytta. Båda dragen är relativt viktiga vid nya upplevelser och hur individen anpassar sig på en exempelvis ny arbetsplats (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Den andra hjälphypotesen erhöill belägg utifrån studiens resultat som redovisade att deltagare från glesbygd och mindre städer är generellt mindre positiva till storstäder. Desto mindre stad individen är från, desto mindre redovisades den positiva inställningen till storstäder vara. Att det möjligtvis existerar en form av *place attachment* till mindre städer och glesbygd bland deltagare som angivit vara uppvuxna i den omgivningen förstärktes en aning då även den tredje hjälphypotesen bekräftades. Deltagare från de två uppväxtkategorierna är således både mindre positiva till det storstäder kan medföra (exempelvis anonymiteten) samt att de tenderar hellre arbeta i en omgivning som påminner om deras ursprung, främst stadens storlek.

Enligt professor Nyberg (2007) är det främst arbetslösa och studerande kvinnor som byter ort, ett påstående som den här studien inte kan ge belägg för. Då trots det mindre antalet män än kvinnor i studien redovisade ett något högre medelvärde i frågan om att byta ort för ett arbete.

Det personlighetsdrag som framkom ha störst inverkan på individens positiva inställning till att byta ort var öppenhet (trots att det inte var signifikant), vilket även stöds av Muchinskys redovisade teori (2003). Deltagare som var negativa till att byta ort tenderade att befinna sig över medelvärdet i neuroticism och även ligga under medelvärdet i extroversion.

Refererat till studiens teori skulle de här individerna antagligen bli relativt stressade inför bytet av stad samt de nya upplevelserna vid arbetsplatsens (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Deltagare från storstäder skulle vara mest anpassningsbara vid en flytt, då de hade högst medelvärde på öppenhet. Noterbart är deltagarna från mindre städer hade nästan samma medelvärde i öppenhet, men antalet deltagare är nästan det dubbla mot antalet deltagare från storstäder. Deltagarna från storstäder är enligt redovisade resultat minst benägna att både byta ort samt att pendla till annan ort för att arbeta. Teoretiska belägg för det kan exempelvis förklaras utifrån begreppet *place-identity* samt det Knez (2005) redovisat att individer känner samhörighet med staden och dess invånare, och att flytta till något det skulle kunna jämföras med en elev som börjar i en helt ny skolklass. Enligt teorier kan samhörigheten både vara positiv och negativ, en del människor som förlorar sitt arbete i en stad kanske söker sig till en ny ort för att börja på nytt, utan några tidigare emotionella samhörigheter till sin omgivning. Deltagare uppvuxna i glesbygdsmiljö rapporterades vara de som är mest benägna att flytta för ett arbete. I förhållandet till begreppet *place-attachment* skulle det kunna vara möjligt att storstäder ger ett större och kraftigare intryck av att vara på ett speciellt sätt. Då det lever fler människor i storstäder än på glesbygdsmråden existerar det en mer omfattande känsla av *place-related self-esteem* mellan individer i större städer. Vilket möjligtvis kan locka människor från mindre städer där det kanske inte existerar lika starkt påverkande faktorer som tillsammans bilda individens *place-identity*. En annan anledning till det resultatet relaterat till redovisad teori skulle exempelvis kunna härledas till den relativt låga medelåldern i testgruppen. Unga människor är enligt tidigare forskning generellt sett i högre grad mer villiga till att flytta än äldre. Äldre människor har oftast mer livserfarenhet och genom det starkare emotionella band till omgivningen, speciellt om de spenderat större delen av sitt liv i samma stad (Giuliani, 1991; McAndrew, 1998). Även testet om utveckling och anpassning av personlighetsdrag genom åldrar (Costa & McCrae, 1997) kan relateras till resultatet att i det här fallet unga från glesbygdsmråden är relativt bengänga att flytta. Och då personlighetsdrag tenderar att anpassas efter omgivningen är det således lämpligast att byta omgivning innan ålder 30. Förbi ses betydelsen av personlighetsdrag kan en faktor antas vara att det tenderar till att finnas fler arbeten i större städer än vad det gör ute på glesbygden.

Ett problem för studien är den relativt ojämna könsfördelningen bland deltagarna. Även fördelningen av deltagare och deras huvudsakliga uppväxtort kan medföra brister för studiens reliabilitet. Den interna validiteten anses däremot som relativt hög, då valet av enkätundersökning lämpade sig bäst till studiens syfte. Att sedan distribuera via Internet medför både för och nackdelar resultatmässigt. Det går relativt fort att få in svar från respondenterna. Deltagarna kan utföra enkäten när de känner att de har tid. Nackdelarna som kan uppstå är däremot vilket kan exemplifieras i den här studien att många inte utför enkäten inom den angivna tidsperioden, en del kanske drabbas av den såkallade deltagareffekten och vill framstå som godartade människor och negligerar deras egentliga värden i personlighetstestet.

Utifrån ett analytiskt perspektiv skulle det exempelvis öka generaliserbarheten av studien om det förefall lika många män som kvinnor samt att antalet deltagare från de olika uppväxtkategorierna var mer i samma omfattning. För en djupare inblick mellan de känslomässiga banden mellan individ och uppväxtort skulle det även förefallit intressant att mäta deltagarnas attityd till deras nuvarande hemorter, istället för endast storstäder och mindre städer i allmänhet. Det skulle även vara intressant att replikera föreliggande studie och applicera den på människor som skulle behöva flytta för att behålla deras nuvarande arbete. Tänkbara scenarier är exempelvis större företag i storstäder som flyttar ut företagsenheter till mindre orter med anledning till att reducera kostnaderna för dyra fastighetskostnader i innerstan.

Referenser

- Aluja, A., Garcia, O., Garcia, L. F. (2004). *Replicability of the three, four and five Zuckerman's personality super-factors: exploratory and confirmatory factor analysis of the EPQ-RS, ZKPQ and NEO-PI-R*. *Personality and Individual Differences*, 36, 1093-1108.
- Barrick, M., & Mount, M. (1991). *The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis*. *Personal Psychology*, 44, 1-26.
- Brett, J. M., Stroh, L.K., & Reilly, A. H. (1993). *Pulling up roots in the 1990s: Who's willing to relocate?* *Journal of Organizational Behavior*, 14, 49-60.
- Browne, B. (1997). *Gender and Preferences for Job Attributes: A Cross Cultural Comparison*. *Sex Roles*. 37, 61-71.
- Bylund, A. (2006, January 23). *Arbetslösa måste flytta till platser där jobben finns*. Dagens Nyheter. Retrieved August 8, 2007, from <http://www.dn.se>
- Costa, P. T. Jr, & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1997). *Longitudinal stability of adult personality*. *Handbook of personality psychology*, 269-290. San Diego: Academic Press.
- Eriksson, M. (2007). *Arbets sökande tvingas flytta för jobb*. Hämtad 18 maj, 2007, från Sveriges Radio P4 Blekinge: <http://www.sr.se/cgi-bin/blekinge/nyheter/artikel.asp?artikel=1273393>
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2002). *Personality: Classic theories and modern research*. (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Frieze, I., Hansen, S., & Boneva, B. (2006). *The migrant personality and college students' plans for geographic mobility*. *Journal of Environment Psychology*, 26, 170-177.
- Giuliani, M. (1991). *Towards an analysis of mental representations of attachment to the home*. *Journal of Architectural and Planning Research*. 8, 133-146.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. C. (2006). *The International Personality Item Pool and the future of public-domain personality measures*. *Journal of Research in Personality*, 40, 84-96.
- Helson, R., Kwan, V., P. John, O & Jones, C. (2002). *The growing evidence for personality change in adulthood: Findings from research with personality inventories*. *Journal of Research in Personality*, 36, 287-306.
- Hummon, D. (1992). *Community attachment: Local sentiment and sense of place*. *Human Behavior & Environment: Advances in Theory & Research*. 12, 253-278.
- Jorgensen, B., & Stedman, R. (2001). *Sense of place as an attitude: Lakshore owners attitude toward their properties*. *Journal of Environmental Psychology*. 21, 233-248.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2005). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kenz, I. (2005). *Attachment and identity as related to a place and its perceived climate*. *Journal of Environmental Psychology*, 25, 207-218.
- Lewicka, M. (2005). *Ways to make people active: The role of place attachment, cultural capital and neighborhood ties*. *Journal of Environmental Psychology*, 25, 381-395.
- Low, S. M., & Altman, I. (1994). *Place attachment: A conceptual inquiry*. In I. Altman, & S. M. Low (Eds.). New York: Plenum.
- McAndrew, F. (1998). *The measurement of rootedness and the prediction of attachment to home-towns in college students*. *Journal of Environmental Psychology*, 18, 409-417.
- Muchinsky, P. (2003). *Psychology applied to work*. (7th ed.). Wadsworth/Thomson Learning

- Myers, S. (1999). *Resident Mobility as a Way of Life: Evidence of Intergenerational Similarities*. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 871-880.
- Nyberg, A. (2007). *Kvinnor rör sig mer på arbetsmarknaden*. Hämtad 18 maj, 2007, från Arbetslivsinstitutet: <http://www.arbetslivsinstitutet.se/press/detaljerad.asp?relID=492>
- Rogan, R., O'Connor, M., & Horwitz, P. (2005). *Nowhere to hide: Awareness and perceptions of environmental change, and their influence on relationship with place*. *Journal of Environmental Psychology*, 25, 147-158.
- Stokowski, A. (2002). *Languages of Place and Discourses of Power: Constructing new senses of place*. *Journal of Leisure Research*. 34, 368-382.
- Thoms, P., Moore, K., & Scott, K. (1996). *The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions*. *Journal of Organizational Behavior*. 17, 349-362.