

Mälardalens högskola
Akademin för hållbar samhälls- och teknikutveckling

Self-efficacys betydelse för jobsöksbeteende hos arbetssökande

Emma Berg och Petra Söderbäck

C-uppsats i psykologi, VT 2011
Handledare: Lena Almqvist
Examinator: Jakob Eklund

Self-efficacys betydelse för jobsöksbeteende hos arbetssökande

Emma Berg och Petra Söderbäck

Arbetssökandes väg till en anställning är ett utbrett forskningsområde inom psykologin. Denna väg utgörs av ett mer eller mindre aktivt beteende hos arbetssökande som syftar att nå till en anställning. En av flera faktorer som visat sig vara betydelsefull för detta beteende är self-efficacy det vill säga tilltron till den egna förmågan hos de arbetssökande. Studiens syfte var att studera vilka faktorer som har ett samband med jobsöksbeteende hos arbetssökande med fokus på specifik och generell self-efficacy. En enkätundersökning genomfördes med 135 arbetssökande. Resultatet visade att arbetssökande med en högre grad av specifik self-efficacy hade ett mer aktivt jobsöksbeteende. Samband mellan längden på arbetslöshet och jobsöksbeteende hittades ej, inte heller skillnader mellan demografiska variabler såsom kön, ålder, utbildning och jobsöksbeteende. Huvudresultat visade att specifik self-efficacy kunde predicera jobsöksbeteende men inte generell self-efficacy. Detta indikerar att specifik self-efficacy är den variabel som bäst lämpar sig för forskning kring detta område.

Key words: Job search behavior, general self-efficacy, specific self-efficacy, unemployment

Inledning

Arbetslöshet och arbetssökande personer är något som finns i någon utsträckning över hela världen/i alla samhällen och just i Sverige idag så har vi uppskattningsvis 396 000 arbetssökande. År 2010 var antalet arbetssökande i Sverige 349 000 vilket visar på att arbetslösheten ökar i Sverige (Statistiska centralbyrån, 2011). Arbetslöshet är således ett aktuellt ämne och det har forskats mycket kring det inom psykologin och då ofta med fokus på de arbetssökandes väg till en anställning och hur de går tillväga för att uppnå detta, det vill säga deras jobsöksbeteende. Det viljestyrda och målmedvetna samt engagerade och handlingskraftiga beteende man använder sig av för att nå fram till målet att nå en anställning är det beteende som i tidigare studier definierats som jobsöksbeteende (Kanfer, Kantrowitz, & Wanberg, 2001). Exempel på ett sådant jobsöksbeteende är att skriva CV, svara på och läsa jobbannonser, delta i arbetsträning i någon form, gå på anställningsintervjuer, samt genom kontakter försöka hitta lediga jobb. (Nesdale & Pinter, 2000; Van Ryn & Vinokur, 1992). Arbetsförmedlingen i Sverige beskriver jobsöksbeteende på liknande sätt, det vill säga att ta kontakt med arbetsgivare på olika vis, till exempel via telefon, brev, e-post eller via anställningsintervju (<http://www.ams.se>).

I tidigare forskning kring jobsöksbeteende är self-efficacy ett begrepp som återkommer (Albion, Burton, & Fernie, 2005; Berntson, Näswall, & Sverke, 2008; Kanfer et al., 2001;

Nesdale & Pinter, 2000; Van Ryn & Vinokur, 1992; Wenzel 1993). Self-efficacy definieras som en persons tilltro till den egna förmågan att nå de mål hon strävar efter (Bandura, 1977), som exempelvis att skaffa ett arbete. Begreppet self-efficacy kan särskiljas i två olika dimensioner, specifik self-efficacy och generell self-efficacy. Specifik self-efficacy handlar om tilltron till den egna förmågan i specifika situationer såsom till exempel tilltron till den egna förmågan vad gäller att söka ett jobb. Generell self-efficacy handlar istället om den allmänna tilltron till den egna förmågan att hantera olika situationer (Scholz & Schwarzer, 2005).

Bakgrundsvariabler till self-efficacy

Måluppfyllelse. Hur människor förhåller sig till sina mål är viktigt för deras self-efficacy. När en person får bekräftat för sig att denne har kapaciteten att klara av en situation, det vill säga att uppnå de mål som denne sätter upp för sig själv är en av de mest avgörande faktorerna för deras self-efficacy. Människor med hög self-efficacy har även lättare att jobba mot de mål de vill uppnå (Bandura, 1977,1997).

Utbildning. En studie i Iran som gjordes bland kvinnor visade att de med en akademisk utbildning hade en högre grad av self-efficacy jämförelsevis med de kvinnor som inte hade någon akademisk utbildning eller var arbetssökande. Denna studie visade också på att de kvinnor som hade ett arbete som inte krävde akademisk utbildning hade samma grad av self-efficacy som de arbetssökande. Detta tyder på att det är utbildningen som är den viktiga faktorn gällande grad av self-efficacy och inte anställningen i sig (Sadeghi & Vasudeva, 2005).

Social acceptans och självkänsla. I en studie bland ungdomar med annan etnisk bakgrund har det visat sig att social acceptans av den dominerande kulturen och självkänsla är ytterligare faktorer som visat sig ha ett samband med self-efficacy. På så sätt att de som upplevde sig socialt accepterade hade en högre grad av self-efficacy. Likaså de som hade en högre självkänsla hade en högre grad av self-efficacy (Nesdale & Pinter, 2000).

Anställningsbarhet. De människor som känner sig anställningsbara och mer attraktiva på arbetsmarknaden har visat sig ha en högre grad av self-efficacy enligt tidigare studier. Alltså är människors syn på sig själva i förhållande till arbetsmarknaden en viktig faktor för self-efficacy. Forskningsresultat talar för att det är anställningsbarheten som påverkar människors self-efficacy och inte tvärtom (Berntson et al., 2008).

Bakgrundsvariabler till jobbsöksbeteende

Self-efficacy. I tidigare forskning har ett samband kunnat påvisas mellan self-efficacy och jobbsöksbeteende. Människor med högre self-efficacy har ett mer aktivt jobbsöksbeteende (Aviram & Eden, 1993; Luszczynska, Scholz, & Schwarzer, 2005; Van Ryn & Vinokur, 1992). På samma sätt visar forskning att människor med låg grad av self-efficacy oftare visar ett mindre aktivt jobbsöksbeteende (Aviram & Eden, 1993).

Acceptans av den dominerande kulturen. Forskning har även visat att det finns andra variabler än self-efficacy som är relaterat till jobbsöksbeteende. Detta har framför allt visat sig i en studie gällande ungdomar med annan etnisk bakgrund än den dominerande kulturen. Här har man istället funnit andra faktorer som visat sig vara betydelsefulla för jobbsöksbeteende,

nämligen en känsla av acceptans hos den dominerande kulturen samt upplevd likhet med denna kultur (Nesdale & Pinter, 2000).

Personlighet. En ytterligare faktor som visat sig vara betydelsefull för jobsöksbeteende är människans personlighet (Kanfer et al., 2001) som kan delas in i fem delkomponenter som är öppenhet, samvetsgrannhet, extroversion, vänlighet och neuroticism (McCrae & Costa, 1997). Vilken grad av extroversion man har, det vill säga hur utåtriktad man är samt öppenhet, det vill säga hur öppen man är för nya erfarenheter är de två delkomponenter av människans personlighet som i en studie av Kanfer, Kantrowitz och Wanbergs (2001) har visat sig vara de mest betydelsefulla faktorerna för jobsöksbeteende.

Motivation. Motiv till varför människor vill ha ett jobb är relaterat till jobsöksbeteende. Dessa motiv kan vara av social karaktär såsom att känna sig behövd och viljan att göra nytta samt att skapa sociala kontakter, träffa människor. Det motiv som visat sig vara mest avgörande för människors jobsöksbeteende är dock det ekonomiska motivet, det vill säga att om en person är beroende av pengar och därför ett jobb så kommer jobsöksbeteendet troligen öka (Kanfer et al., 2001). Ytterligare motivationsfaktorer som visat sig vara betydelsefulla för jobsöksbeteende var engagemang för arbetet, villigheten att acceptera ett jobb, självförtroende, ekonomiska begränsningar och socialt stöd. Där engagemang för arbetet samt ekonomiska begränsningar var de starkaste prediktorerna för jobsöksbeteende (Galešić, Galic, Seršić & Šverko, 2008). Vidare gällande motivation har det i en studie gjord i Hongkong hittats resultat som visat att motivation till att få en bra position och en hög lön är det som starkast predicerade jobsöksbeteende (Cheung, Tso & Yau, 2010).

Känslan av påverkan. Känslan av att kunna påverka utfallet av jobsökandet är av betydelse för jobsöksbeteendet. Det vill säga att när en person upplever att de ansträngningar de gör för att få ett jobb ger resultat så ökar viljan att anstränga sig, i detta fall en ökad ansträngning i att skaffa ett jobb, ett ökat jobsöksbeteende (Kanfer et al., 2001).

Demografiska variabler. Demografiska variabler har också visat sig vara betydelsefulla faktorer för jobsöksbeteende. Till demografiska faktorer räknas ålder, utbildning, kön och etnicitet (Kanfer et al., 2001). Exempelvis så har *kön* visat sig spela in i jobsöksbeteende på grund av de psykologiska skillnader som finns bland män och kvinnor. Kvinnor ska enligt könstereotypforskning vara mer medvetna om andras känslor och engagera sig mer i relationerna på jobbet och blir därför mindre benägna att söka sig vidare på arbetsmarknaden. Det vill säga engagerar sig inte i något jobsöksbeteende (Born, Taris, Van der Flier & Van Hooft, 2004; Keith & McWilliams, 1999). Ett exempel på hur *utbildning* kan ha betydelse för jobsöksbeteende visar en studie som funnit att de individer med högre utbildning har en tendens att söka jobb mindre aktivt. Detta för att de inte behöver anstränga sig lika mycket för att ta del av information angående lediga jobb då de mer ofta istället erbjuds jobb med anledning av att de är attraktiva på arbetsmarknaden (Lippman & McCall, 1976). I en studie fann Galešić et al. (2008) att kön, ålder, utbildning och längd på arbetslöshet väldigt svagt kunde predicera jobsöksbeteende på så vis att kvinnor, äldre, lägre utbildade och långtidsarbetslösa tenderade att söka jobb mindre aktivt.

Personlig livssituation. I tidigare forskning har det visat sig att personlig livssituation har betydelse för jobsöksbeteende. Faktorer som rör livssituation kan till exempel vara om man har hälsa eller inte eller huruvida man är ensamstående eller har barn att tänka på (Kanfer et al., 2001). Fysisk hälsa och familjeåtaganden har visat sig vara positivt relaterade till jobsöksbeteende på så vis att de med god fysisk hälsa samt starka familjeåtaganden söker jobb mer aktivt (Galešić et al., 2008).

Internet. I en studie som gjorts bland examinerade studenter i USA har man också undersökt vilka faktorer som är betydelsefulla för jobsöksbeteende. Denna studie har riktat

in sig på internets roll och funnit signifikanta resultat som visar att de som har tillgång till internet samt känner sig mer bekväma med att använda det söker jobb mer än när de inte använde internet samt de som inte använder internet alls (Feldman & Klass, 2002). Detta beror på att de som använder sig av internet lätt och bekvämt kan koppla upp sig och få tillgång till ett stort utbud av platsannonser samt att det finns en vilja att ifred sitta och undersöka det jobbutbud som finns utan någon som övervakar dem, såsom till exempel en anställd på arbetsförmedlingen gör när de guidar och hjälper till. Tillgång till internet och hur bekväm man är vid att använda det är alltså en betydande faktor för jobbsöksbeteende enligt tidigare studier (Feldman & Klass, 2002). I en nyare omfattande studie som gjorts i Hongkong, där teknologin kommit lång väg har man tittat på jobbsöksbeteende via just internet och vilka faktorer som kan ha betydelse för jobbsöksbeteendet (Cheung et al., 2010). Sammanfattningsvis har alltså alla dessa faktorer såsom acceptans av den dominerande kulturen, personlighet, motivation till arbetssökandet, upplevelsen att kunna påverka utfallet av jobbsökandet, demografiska faktorer, livssituation samt tillgång till internet visat sig vara betydelsefulla för jobbsöksbeteendet.

Syfte och hypoteser

Av Sveriges befolkning är idag uppskattningsvis 7.9% utan arbete. Arbetslösheten i Sverige har således ökat det senaste året då 7.1% av Sveriges befolkning var arbetslösa år 2010 vilket talar för att detta är ett aktuellt ämne. (<http://www.scb.se>). I internationell psykologisk forskning är self-efficacy ett begrepp som det i stor utsträckning forskats kring i förhållande till arbetslösa och deras väg till ett arbete, det vill säga deras jobbsöksbeteende. I Sverige har dock studier kring detta inte gjorts i någon större omfattning. Syftet med den här undersökningen är att studera vilka faktorer som har ett samband med jobbsöksbeteende hos arbetssökande med särskilt fokus på specifik och generell self-efficacy. Tidigare internationella studier har visat att self-efficacy har ett samband med jobbsöksbeteende hos arbetssökande (Aviram & Eden, 1993; Luszczynska, Scholz, & Schwarzer, 2005; Van Ryn & Vinokur, 1992). Ju mer en person tror på sin egen förmåga att bemästra en situation, desto större chans är det att personen i fråga tar sig an situationen (Bandura, 1977, 1997).

En människa sägs stärka sin self-efficacy genom att nå de mål hon sätter upp för sig själv. På samma sätt sänker hon sin self-efficacy när hon inte når uppsatta mål (Bandura, 1977, 1997). Det är alltså möjligt att om en person under en längre tid inte lyckats med att nå sitt mål att få ett arbete så sänks dennes self-efficacy. I tidigare forskning har det även framkommit att lägre tilltro till den egna förmågan är relaterat till ett mindre aktivt jobbsöksbeteende (Aviram & Eden, 1993).

I tidigare studier har det framkommit att demografiska faktorer såsom utbildning, ålder och kön har betydelse för jobbsöksbeteende (Kanfer et al., 2001). Därför har vi i denna studie valt att undersöka om detta även stämmer på de arbetssökande i Sverige. Med utgångspunkt i dessa resonemang utifrån tidigare forskning ställs följande hypoteser:

Hypotes 1a: Det finns ett positivt samband mellan specifik self-efficacy och jobbsöksbeteende så att specifik self-efficacy kan predicera jobbsöksbeteende hos arbetssökande i Sverige.

Hypotes 1 b: Det finns ett positivt samband mellan generell self-efficacy och jobbsöksbeteende så att generell self-efficacy kan predicera jobbsöksbeteende hos arbetssökande i Sverige.

Hypotes 2: De som varit arbetslösa längre tid har ett mindre aktivt jobbsöksbeteende än de som varit arbetslösa kortare tid.

Hypotes 3 a: Kvinnor har ett mindre aktivt jobbsöksbeteende än vad män har.

Hypotes 3 b: Ju äldre man är desto mindre aktivt jobbsöksbeteende har man.

Hypotes 3 c: Ju lägre utbildning man har desto mindre aktivt söker man jobb.

Dessutom testas dessa bakgrundsvariabler, kön, ålder och utbildning tillsammans för att se om det också finns interaktionseffekter av dem på jobbsöksbeteende.

Metod

Deltagare

Totalt 150 enkäter delades ut bland arbetssökande som besökte en arbetsförmedling i en mellanstor stad i Sverige. Ett generellt bortfall förekom på 6% då 9 utdelade enkäter inte returnerades och ett partiellt bortfall förekom på 4% då 6 av de utdelade enkäterna var ofullständigt ifyllda. Totalt deltog 135 individer i undersökningen, N = 135 varav n = 68 var män (50.4%) och n = 67 var kvinnor (49.6%) i åldrarna 18-65 år.

Bakgrundsvariabeln *ålder* delades in i tre grupper som var *yngre*, *medel* och *äldre*. Gruppen yngre utgjordes av 64.4% (n = 87) och gruppen medel utgjordes av 12.4% (n = 17). Slutligen utgjordes gruppen äldre av 22.2% (n = 30). Deltagarnas ålder visade ett bortfall på 0.7% (n = 1) då en deltagare inte uppgav ålder.

Bakgrundsvariabeln *längd på arbetslöshet* delades in i tre grupper som var *kortare tid*, *medellång tid* och *längre tid*. 41.5% (n = 56) av de medverkande hamnade i gruppen kortare tid, 32.5% (n = 44) av de medverkande hamnade i gruppen medellång tid. Slutligen hamnade 24.4% (n = 33) i gruppen längre tid. Resultatet för längd på arbetslöshet visar ett bortfall på 1.5% då två deltagare inte svarade på den frågan.

Bakgrundsvariabeln *högsta avslutade utbildning* delades in i fyra grupper. Dessa var *grundskola*, *gymnasieskola*, *högskola/universitet* samt *annat*. 12.6% (n = 17) hade angett *grundskola* som högsta avslutade utbildning. För 60% (n = 81) av de medverkande var *gymnasieskola* den högsta avslutade utbildningen. Vidare hade 15.6% (n = 21) angett *högskola/universitet* som högsta avslutade utbildning och 16 stycken hade kryssat för gruppen *annat* på den frågan vilket utgjorde 11.9%.

Material

För att mäta generell self-efficacy, specifik self-efficacy, jobbsöksbeteende samt bakgrundsvariabler sammanställdes en enkät med tre mätinstrument som sedan gjordes till tre index, ett generell self-efficacyindex, ett specifik self-efficacyindex samt ett jobbsöksbeteendeindex.

Specifik self-efficacy. Deltagarnas specifika self-efficacy mättes med hjälp av sju frågor i enkäten. Dessa frågor konstruerades med inspiration av van Ryn och Vinokurs (1992) jobbsökself-efficacyindex. Dessa frågor var "Jag kan övertala en arbetsgivare att jag passar för jobbet", "Jag kan kontakta en arbetsgivare om det jobb jag vill ha", "Jag kan skriva ett bra CV", "Jag kan använda mig av vänner eller andra kontakter för att hitta lovande arbetstillfällen", "Jag kan göra ett gott intryck vid en arbetsintervju", "Jag kan skriva ett bra personligt brev" samt "Jag kan lyckas med att få en anställning". Svartalternativen var följande; "Tar helt avstånd", "Tar delvis avstånd", "Instämmer delvis", "Instämmer helt". Cronbach's alpha var $\alpha=.82$ för detta mätinstrument.

Generell self-efficacy. För att mäta deltagarnas generella tro på sin förmåga användes Jerusalems och Swarzers GSE-skala (1993) översatt till svenska (Koskinen-Hagman, Schwarzer, & Jerusalem, 1999) som består av tio påståenden. Dessa frågor i enkäten var 6,8,10,12,14,16,17,18,20 och 21. Exempel på sådana påståenden är "Vad som än händer klarar jag mig alltid", "Jag har inga svårigheter att hålla fast vid mina målsättningar och förverkliga mina mål" samt "Även om någon motarbetar mig hittar jag ändå vägar att nå mina mål". Svartalternativen till dessa påståenden var följande "Tar helt avstånd", "Tar delvis avstånd", "Instämmer delvis", "Instämmer helt". Cronbach's alpha var $\alpha=.90$ för detta mätinstrument.

Jobbsöksbeteende. Deltagarnas jobbsöksbeteende mättes av ett delvis eget konstruerat mätinstrument som var inspirerat av van Ryns och Vinokurs (1992) frågor i deras jobbsöksbeteendeindex. Mätinstrumentet bestod av åtta frågor avsedda att mäta de arbetssökandes jobbsöksbeteende. Dessa frågor var "Hur ofta läser du arbetsannonser?", "Hur ofta arbetar du med ditt CV?", "Hur ofta går du på anställningsintervju?", "Hur ofta söker du kurser som stärker din position som arbetssökande?", "Hur ofta kontaktar du vänner eller andra kontakter angående lediga jobb till dig själv?", "Hur ofta ringer du någon arbetsgivare om lediga jobb till dig själv?", "Hur ofta söker du personligen upp någon arbetsgivare angående lediga jobb till dig själv?", "Hur ofta arbetar du med ditt personliga brev?" samt "När det dyker upp ett jobb du har behörighet till, hur ofta söker du det då?". Frågorna besvarades med svartalternativen "Sällan", "Ibland", "Ganska ofta" och "Ofta". Cronbach's alpha för detta mätinstrument var $\alpha=.83$.

Procedur

Vid studiens början kontaktades arbetsförmedlingen i tre olika kommuner/städer om tillstånd att få dela ut enkäter i deras lokaler. Arbetsförmedlingen i studien valdes ut utifrån ett tillgänglighetsurval och likaså deltagarna då undersökningsledarna förfrågade de arbetssökande som besökte denna arbetsförmedling om deras medverkan. I samband med enkätundersökningen bjöds deltagarna på godis som tack för medverkan i undersökningen.

I enkäten fanns det tre sammanställda mätinstrument. En pilotstudie genomfördes för att se om någon av frågorna i enkäten behövde justeras där även chefen för arbetsförmedlingen fick ta del av enkäten innan själva studien genomfördes. Pilotstudien visade att deltagarna hade synpunkter kring enkätens layout och att liknande frågor inte borde komma direkt efter varandra. Därav ändrade undersökningsledarna layouten så enkätens svartalternativ skulle vara tydligare samt att de spridde ut de frågor som liknade varandra. Genomförandet av datainsamlingen ägde rum under två dagar på arbetsförmedlingen. Utöver muntlig information vid utdelandet av enkäter om vetenskapsrådets forskningsetiska principer (2002) delades även ett missivbrev ut med dessa principer såsom information om studiens syfte samt

andra faktorer som skulle kunna påverka deras benägenhet att delta i studien. Exempelvis studiens tidsåtgång och att deltagarnas kontakt med arbetsförmedlingen inte skulle påverkas av om de deltog i denna undersökning eller ej.

Deltagarna informerades även via missivbrevet att det var frivilligt att delta i studien, att materialet endast skulle användas i uppsatsen samt att det skulle behandlas konfidentiellt. Kontaktuppgifter till undersökningsledarna lämnades också. Deltagarna fyllde i enkäten före eller efter de utträttat sitt ärende på arbetsförmedlingen. Sedan lämnades den färdigifyllda enkäten in i en låda vilket gjorde att undersökningsledarna inte kunde koppla ihop enkät med person. Lokalen var stor vilket gjorde det möjligt för deltagarna att sitta avskilt från de andra besökarna.

Resultat

För att testa Hypotes 1 a ”Det finns ett positivt samband mellan specifik self-efficacy och jobsöksbeteende så att specifik self-efficacy kan predicera jobsöksbeteende hos arbetssökande i Sverige” och Hypotes 1 b ”Det finns ett positivt samband mellan generell self-efficacy och jobsöksbeteende så att generell self-efficacy kan predicera jobsöksbeteende hos arbetssökande i Sverige” utfördes Pearson korrelationsanalyser vars resultat redovisas i Tabell 1 samt en standardiserad multipel regressionsanalys. Resultatet från Pearsons korrelationsanalys visade att det fanns ett signifikant samband mellan specifik self-efficacy och jobsöksbeteende vilket delvis ger stöd för Hypotes 1 a. Vidare visar resultatet att det fanns ett signifikant samband mellan generell self-efficacy och jobsöksbeteende vilket delvis ger stöd för hypotes 1 b då generell self-efficacy visade sig ha ett positivt samband med jobsöksbeteende men inte att det kunde predicera jobsöksbeteende.

Tabell 1

Pearsonkorrelationer mellan indexerade oberoendevariabler och deskriptiv statistik

Index	1	2	3	M	SD
1. Specifik self-efficacy	–			3.14	.58
2. Generell self-efficacy	.699**	-		3.04	.53
3. Jobsöksbeteende	.483**	.351**	-	2.23	.62

** $p < .01$

Resultatet från regressionsanalysen visade att modellen var signifikant $F(2, 116) = 17.56$ $p < .001$. Inget signifikant samband mellan generell self-efficacy och jobsöksbeteende påvisades och därmed gavs Hypotes 1b inget stöd då generell self-efficacy inte kunde predicera jobsöksbeteende. Däremot kunde ett signifikant samband mellan specifik self-efficacy och jobsöksbeteende påvisas ($\beta = .40$, $p < .001$). Därmed fick Hypotes 1a stöd då specifik self-efficacy kunde predicera jobsöksbeteende. Resultatet visade att 23% av variansen i den beroende variabeln kunde förklaras av variansen hos de oberoende variablerna, $R^2 = .23$.

För att testa Hypotes 2 som var ”De som varit arbetslösa längre tid har ett mindre aktivt jobsöksbeteende än de som varit arbetslösa kortare tid” utfördes en envägs ANOVA där längd på arbetslöshet mätts mot jobsöksbeteende. Resultatet visade ej på ett signifikant

samband mellan jobbsöksbeteende och längd på arbetslöshet. Därav får hypotes 2 ej något stöd.

För att testa Hypotes 3 a ”Kvinnor har ett mindre aktivt jobbsöksbeteende än vad män har”, utfördes en envägs ANOVA där den oberoende variabeln var kön och den beroende variabeln var jobbsöksbeteende. Inget signifikant resultat hittades. För att testa Hypotes 3 b ”Ju äldre man är desto mindre aktivt jobbsöksbeteende har man” utfördes en envägs ANOVA där den oberoende variabeln var ålder och den beroende variabeln var jobbsöksbeteende. Inget signifikant resultat hittades. För att testa Hypotes 3 c ”Ju lägre utbildning man har desto mindre aktivt söker man jobb” utfördes en envägs ANOVA där den oberoende variabeln var utbildning och den beroende variabeln var jobbsöksbeteende. Inget signifikant resultat hittades. Därav får varken Hypotes 3 a, 3 b eller 3 c stöd.

Dessutom testades bakgrundsvariablerna, kön, ålder och utbildning tillsammans för att se om det också finns interaktionseffekter dem emellan på jobbsöksbeteende genom en tvåvägs ANOVA. Inga signifikanta resultat hittades.

Diskussion

Syftet med den här undersökningen som har utförts bland arbetssökande i Sverige var att studera vilka faktorer som har ett samband med jobbsöksbeteende med särskild fokus på specifik och generell self-efficacy. Studiens huvudresultat visade på att specifik self-efficacy hade ett samband med jobbsöksbeteende samt kunde predicera jobbsöksbeteende. Vidare visade studiens resultat att det även fanns ett samband mellan generell self-efficacy och jobbsöksbeteende men den generella self-efficacy kunde inte predicera jobbsöksbeteende. Slutligen visade resultatet ingen signifikant skillnad mellan de undersökta bakgrundsvariablerna, kön, ålder, utbildning samt längd på arbetslöshet och jobbsöksbeteende. De hypoteser som ställdes var följande:

Det finns ett positivt samband mellan specifik self-efficacy och jobbsöksbeteende så att specifik self-efficacy kan predicera jobbsöksbeteende hos arbetssökande i Sverige

Resultatet visade att det fanns ett signifikant positivt samband mellan specifik self-efficacy och jobbsöksbeteende. Resultatet indikerar alltså att de arbetssökande som har en högre specifik self-efficacy, det vill säga de som tror mer på sin egen förmåga i specifika situationer såsom att söka arbete har ett mer aktivt jobbsöksbeteende. Detta resultat stämmer överens med resultat från tidigare forskning där det påvisats just detta samband, att grad av specifik self-efficacy har ett positivt samband med jobbsöksbeteende (Van Ryn & Vinokur, 1992).

Studien kan ge vidare stöd för denna hypotes då resultatet visade att specifik self-efficacy kunde predicera jobbsöksbeteende. Kanske kan detta stöd förklaras utifrån Banduras (1986) argumenterade för att använda sig av specifik self-efficacy i forskning istället för generell self-efficacy, eftersom self-efficacy varierar beroende på situation.

Specifik self-efficacy i denna studie och även i tidigare studier har visat sig ha ett samband med samt kan predicera jobbsöksbeteende på så sätt att de som har en lägre grad av specifik self-efficacy har ett mer inaktivt jobbsöksbeteende och vice versa. Utifrån detta kan det diskuteras huruvida det borde ligga i arbetsförmedlingens och de arbetssökandes intresse att på något sätt genom insatser i form av kurser eller liknande höja de arbetssökandes specifika self-efficacy och på så sätt höja de arbetssökandes jobbsöksbeteende. I tidigare forskning visar resultat på just detta, att en höjning av generell self-efficacy genom self-efficacy workshops har lett till ett ökat jobbsöksbeteende (Aviram & Eden, 1993). Detta gällde dock

generell self-efficacy varför det kunde vara intressant att se om detta även stämmer för specifik self-efficacy. För att stärka hypotesens stöd och resultatet, vilket i denna studie var att specifik self-efficacy har ett samband med samt predicerar jobbsöksbeteende vore det intressant att se om insatser i form av kurser eller dylikt som syftar till att höja specifik self-efficacy faktiskt resulterar i ett mer aktivt jobbsöksbeteende hos de arbetssökande. Detta genom att göra ett före och efter test för att se om förhöjd grad av specifik self-efficacy leder till ett mer aktivt jobbsöksbeteende och därmed styrker denna hypotes.

En reflektion kring att det visade sig att specifik self-efficacy kunde predicera jobbsöksbeteende men att generell self-efficacy inte kunde göra detta är att det var just jobbsöksbeteendet det vill säga ett specifikt beteende och inte ett generellt beteende som mättes. Alltså finns en fundering kring att då ett specifikt beteende mättes så faller det sig naturligt att specifik self-efficacy inriktat på just tilltron till sin egen förmåga vad gäller att söka jobb är den variabel som ger ett signifikant resultat. Hade istället generella beteenden mätts hade då möjligen generell self-efficacy varit den variabel som visat ett signifikant resultat.

Det finns ett positivt samband mellan generell self-efficacy och jobbsöksbeteende så att generell self-efficacy kan predicera jobbsöksbeteende hos arbetssökande i Sverige

Resultatet stödjer delvis denna hypotes då det fanns ett positivt signifikant samband mellan generell self-efficacy och jobbsöksbeteende. Resultatet indikerar att de arbetssökande som har en hög generell self-efficacy, det vill säga de som har en hög tilltro till sin förmåga att hantera olika situationer har ett mer aktivt jobbsöksbeteende. Detta resultat stämmer även det överens med tidigare forskning som visat att det finns ett positivt samband mellan generell self-efficacy och jobbsöksbeteende (Aviram & Eden, 1993). Gällande predicering av jobbsöksbeteende visade resultatet att generell self-efficacy inte signifikant kunde predicera jobbsöksbeteende vilket gör att denna hypotes inte fullständigt kan stödjas. I tidigare forskning har man hittat motsatt resultat, det vill säga att generell self-efficacy kan predicera jobbsöksbeteende då self-efficacy visat sig vara en betydelsefull faktor för jobbsöksbeteendet (Aviram & Eden, 1993; Scholz & Schwarzer, 2005; Van Ryn & Vinokur, 1992). I tidigare forskning har det diskuterats kring att de skalor som används för att mäta den generella self-efficacyn inte är tillräckligt precisa (Aviram & Eden, 1993). Även Bandura, (1986) har argumenterat för att det är att föredra att studera specifik self-efficacy i olika situationer istället för generell eftersom self-efficacy varierar beroende på situation.

De som varit arbetslösa längre tid har ett mindre aktivt jobbsöksbeteende än de som varit arbetslösa kortare tid

Studiens resultat kan inte ge stöd för denna hypotes då det inte fanns något signifikant samband mellan hur länge de arbetslösa varit jobbsökande och deras jobbsöksbeteende. Enligt Banduras teori (1977, 1997) sägs människan stärka sin self-efficacy genom att nå de mål hon sätter upp för sig själv. På samma sätt sänker hon sin self-efficacy när hon inte når uppsatta mål. Här kan det argumenteras för att det borde vara möjligt att om en person under en längre tid inte lyckats med att nå sitt mål att få ett arbete så sänks dennes self-efficacy. Eftersom det också i tidigare forskning framkommit att lägre tilltro till den egna förmågan är relaterat till ett mindre aktivt jobbsöksbeteende (Aviram & Eden, 1993) så borde det kunnat hittas ett positivt samband mellan hur länge de arbetslösa varit jobbsökande och deras jobbsöksbeteende.

Kvinnor har ett mindre aktivt jobbsöksbeteende än vad män har

Resultaten visade på att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan vilket kön man har och jobbsöksbeteende. Detta resultat går emot tidigare forskning då man funnit att det finns en skillnad mellan män och kvinnor i deras jobbsöksbeteende (Born et al., 2004; Kanfer et al., 2001; Keith & McWilliams, 1999). Varför hypotesen inte gavs något stöd i studien är svårt att säga. I tidigare forskning har det framkommit att familjeåtaganden fungerar som en motivationsfaktor till att söka jobb (Galešić et al., 2008), avsaknaden av en könsskillnad i den aktuella studien kan alltså bero på att män och kvinnor kan uppleva sig ha lika starka familjeåtaganden. Skulle det exempelvis kunna vara så att kvinnor och män i Sverige har ett mer jämt fördelat ansvar för hemmet och barnen vilket gör att kvinnor och män har lika mycket tid att ägna åt att söka jobb, det blir alltså ingen skillnad mellan könen då det inte finns någon skillnad mellan familjeåtagandena.

Ju äldre man är desto mindre aktivt jobbsöksbeteende har man

Resultaten visade på att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan vilken åldersgrupp man tillhör och jobbsöksbeteende. Detta resultat går emot tidigare forskning då man funnit att det fanns en skillnad mellan åldersgrupper vad gäller jobbsöksbeteende (Galešić et al., 2008; Kanfer et al., 2001). En förklaring till att hypotesen inte fick stöd kan vara deltagarnas ojämna fördelning i ålder då 64.4% tillhörde gruppen yngre medans 12.4% tillhörde gruppen medel.

Ju lägre utbildning man har desto mindre aktivt söker man jobb

Resultaten visade på att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan vilken utbildning man har och jobbsöksbeteende. Detta resultat går emot tidigare forskning då man funnit att det finns en skillnad mellan utbildningsnivå och jobbsöksbeteende (Galešić et al., 2008; Kanfer et al., 2001; Lippman & McCall, 1979). En förklaring till att hypotesen inte gavs stöd kan vara deltagarnas ojämna fördelning vad gäller högsta avslutade utbildning då 60% hade angett gymnasieskola som högsta avslutade utbildning medans 12.6% hade angett grundskola som högsta avslutade utbildning.

Metoddiskussion

Under undersökningens gång framkom det för undersökningsledarna att de arbetslösa som hade varit arbetssökande under några dagar inte kunde avskiljas från de som varit arbetssökande i upp till tre månader. Detta kan göra att svaren blir missvisande genom att de blir svårt att se ett samband mellan längd på arbetslöshet och jobbsöksbeteende. För att undvika detta kunde fler mer precisa svar angående längden på arbetslösheten funnits. En annan svårighet som upptäcktes under undersökningstillfället var förståelsen av frågorna och svaren hos de som hade svårigheter med svenska språket. Gällande bortfall fanns det personer som tackade nej till att delta i undersökningen, vilkas svar kanske hade varit intressanta samt påverkat studiens resultat. En annan aspekt är att de som inte befann sig på arbetsförmedlingen kanske hade någonting gemensamt såsom exempelvis låg motivation att söka arbete som kan ha varit viktigt för studiens resultat.

Kan den metod som undersökningsledarna valde att använda sig av för att mäta jobbsöksbeteende verkligen mäta detta? Kanske finns det andra metoder som kan fånga människors jobbsöksbeteende mer precist än den aktuella enkäten? Dock hade undersökningsledarnas metod hög reliabilitet då Cronbach's alpha var .83 vilket talar för att detta sätt att mäta jobbsöksbeteende är ett tillförlitligt sätt. På samma sätt var Cronbach's

alpha för det index avsett att mäta specifik self-efficacy .82 och det index avsett att mäta generell self-efficacy .90 vilket stödjer reliabiliteten i denna studie.

Angående enkätens datanivåer hade undersökningsledarna med fördel kunnat ha högre datanivåer på bakgrundsvariabler för att kunna avgöra om dessa kunnat predicera jobbsöksbeteende genom att göra en regressionsanalys. Detta kan ses som ett hot mot studiens innehållsvaliditet då data på högre nivå hade gett mer information om jobbsöksbeteende vilket hade lett till att fler analyser hade kunnat utföras och lett till kunskap om vilka fler faktorer som hade kunnat predicera detta beteende.

Vad gäller studiens generaliserbarhet kan det beaktas att de mindre grupperna är svårare att generalisera då de i en del av dessa grupper varit få deltagare. Ett exempel är att de flesta deltagarna tillhörde gruppen yngre vad gällde ålder vilket utgjorde 64.4% av studiens deltagare. Detta gör det lättare att generalisera studiens resultat till populationen i den åldersgruppen medan det blir svårare att generalisera resultaten till populationen i åldersgruppen medel då deltagarna i denna grupp endast utgjorde 12.4% av deltagarna i studien. En av de tänkbara anledningarna till att ett signifikant resultat inte kunde påvisas gällande hypotesen ”De som varit arbetslösa längre tid har ett mindre aktivt jobbsöksbeteende än de som varit arbetslösa kortare tid” kan vara att en del av de som varit arbetslösa en väldigt kort tid gav missvisande svar. Detta på grund av att en del av dem kan ha varit där och skrivit in sig för första gången eller varit arbetslös under en väldigt kort tid vilket gör att de inte börjat söka jobb än. De skulle alltså kunna ha svarat väldigt lågt på jobbsöksbeteendeindexet just därför. En anledning till att hypotesen ”Ju lägre utbildning man har desto mindre aktivt söker man jobb” inte fick något stöd kan vara att den grupp som hade gymnasieskola som högsta avslutade utbildning var ganska stor och utgjorde 60% medan exempelvis den grupp som hade universitet/högskola som utbildning endast utgjorde 15.6%. Att den sistnämnda gruppen var så liten kan bidra till att en skillnad inte hittades, då det finns risk att det blir för låg power. Hade fler med universitet/högskole-utbildning deltagit i undersökningen kanske resultatet hade blivit annorlunda.

Framtida forskning

Gällande framtida forskning skulle det vara intressant att titta på fler variabler för att kunna se vilka faktorer som kan predicera jobbsöksbeteende då specifik self-efficacy förklarade en del av variansen men inte hela. Exempelvis skulle det vara intressant att här i Sverige undersöka betydelsen av personlighetsdrag samt etnisk bakgrund hos arbetssökande. Detta eftersom det i tidigare forskning visat sig vara viktiga faktorer för jobbsöksbeteende (Kanfer et al., 2001; Nesdale & Pinter, 2000). Internet har också i tidigare studier visat sig vara viktiga faktorer för jobbsöksbeteende då de som använder sig av internet visat sig öka sitt jobbsöksbeteende (Feldman & Klass, 2002). Därav skulle det vara intressant att lägga till användning av internet som en variabel. En annan variabel som skulle vara intressant att lägga till skulle dock möjligtvis kunna vara motivation då det enligt de tidigare forskningsresultat som denna studie tagit del av, är en variabel som starkt visat sig ha ett samband med jobbsöksbeteende (Galešić et al., 2008). Skiljer sig motivationen hos arbetssökande beroende på vilket land de lever i och skulle motivation i så fall spela en annan roll för jobbsöksbeteende i Sverige jämfört med andra länder? Ekonomi och överlevnad är ett av de starkaste motiven till ökat jobbsöksbeteende i till exempel USA. Sveriges och USA:s trygghetssystem kring exempelvis

bidrag skiljer sig, skulle det därför vara intressant att undersöka om det motivet vore lika starkt här i Sverige.

Något annat som skulle vara intressant att studera vidare i framtida forskning är vilka faktorer som är betydelsefulla för self efficacy hos arbetssökande då vi i denna studie hittat att det fanns ett positivt samband mellan self-efficacy och jobsöksbeteende, samt att specifik self-efficacy kunde predicera jobsöksbeteende. Kunskap om vad som predicerar self-efficacy skulle kunna bidra till insikt kring hur self-efficacy kan höjas hos arbetssökande och därmed bidra till en positiv förändring i jobsöksbeteendet.

Då denna studie baseras på information från arbetssökande skulle förslag till framtida forskning vara att byta perspektiv och undersöka information från arbetsgivare. Vilka kanaler använder sig arbetsgivare av för att rekrytera personal? Vilka former av jobsöksbeteende premieras, sett från arbetsgivares vinkel?

Referenser

- Arbetsförmedlingen. (2010). *Definition av jobsöksbeteende*. Västerås: Arbetsförmedlingen.
- Albion, M. J., Burton, L. J., & Fernie, K. M. (2005). Individual differences in age and self-efficacy in the unemployed. *Australian Journal of Psychology*, 57, 11-19.
- Aviram, A., & Eden, D. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: exercise of control*. New York: W.H. Freeman & company.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of the thought and action: A socialcognitive view*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 413-425.
- Born, M. P., Blonk, R. W. B., Taris, T. W., Van der Flier, H., & Van Hooft, E. A. J. (2004). Predictors of job search behaviours among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57, 25-59
- Cheung, M. S. M., Tso, G. K. F., & Yau, K. K. W. (2010). Latent constructs determining internet job search behaviours: Motivation, opportunity and job change intention. *Computers i Human Behaviour*, 26, 122-131.
- Feldman, D. C., & Klass, B. S. (2002). Internet job hunting: A field study och applicant experiences with online recruiting. *Human Resource Management*, 41, 175-192.
- Galešić, M., Galić, Z., Seršić, D., & Šverko, B. (2008). Unemployed people in search for a job: Reconsidering the role of search behaviour. *Journal of Vocational Behaviour*, 72, 415-428.
- Kanfer, R., Kantrowitz, T. M., & Wanberg, C. R. (2001) Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Keith, K., & McWilliams, A. (1999). The returns to mobility and job search by gender. *Industrial and Labor Relations Review*, 52, 460-477.
- Koskinen-Hagman, M., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1999). Swedish version of the general self-efficacy scale. Hämtad 11 november, 2010, från <http://userpage.fu-berlin.de/~health/swedish.htm>

- Lippmann, S. A., & McCall, J. J. (1976). The economics of job search: A survey. *Economic Inquiry*, 14, 155-189.
- Luszczynska, A., Scholtz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139, 439-457.
- McCrae, R. R., & Costa, P. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509-516.
- Nesdale, D., & Pinter, K. (2000). Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth. *The Journal of Social Psychology*, 140, 608-614.
- Pressmeddelande från Statistiska Centralbyrån. (2010). Hämtad 20:e december, 2010 http://www.scb.se/Pages/PressRelease_305535.aspx.
- Pressmeddelande från Statistiska Centralbyrån. (2011). Hämtad 17:e juni, 2011 http://www.scb.se/Pages/Product_23262.aspx
- Sadeghi, I. A., & Vasudeva, P. (2005). Self-efficacy and self-esteem: A comparative study of employed and unemployed married women in Iran. *German Journal and Psychiatry*, 9, 11- 117.
- Van Ryn, M., & Vinokur, A., M. (1992). How did it work? An examination of the mechanism through which an intervention for the unemployed promoted job search behaviour. *American Journal of Community Psychology*, 20, 577-597.
- Wenzel, S. L. (1993). The relationship of psychological resources and social support to job procurement self-efficacy in the disadvantaged. *Journal of Applied Social Psychology*, 23,1471-1497