



# **Personlighet som prediktor för organisationslojalitet**

**- En kvantitativ studie om sambanden mellan femfaktormodellen  
och organisationslojalitet**

**Julia Andreasson**

**Paulina Samuelsson**

**Personalvetarprogrammet, Examensarbete 15 hp  
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst  
Vårterminen 2019  
Handledare: Petri Kajonius  
Examinator: Erik Mac Giolla**

## **Personlighet som prediktor för organisationslojalitet: En kvantitativ studie om sambanden mellan femfaktormodellen och organisationslojalitet**

Studier på personlighetsområdet har genomförts i många år där resultat vittnar om att personlighet spelar roll för olika livsutfall. Däremot har få studier på området undersökt sambanden mellan personlighet och organisationslojalitet. Tidigare forskning visar att organisationer kan undkomma onödiga kostnader genom att anställa individer som tenderar att bidra med hög organisationslojalitet. Vår studie avsåg därmed att fortsätta undersöka sambanden mellan personlighet och organisationslojalitet. En kvantitativ metod användes och datainsamling skedde genom ett webbaserat frågeformulär bestående av 48 påståenden. Frågeformuläret bestod av två etablerade instrument, IPIP-30 och Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), som avsåg mäta personlighetsdimensionerna och organisationslojalitet. Totalt deltog 155 personer i studien ( $M = 34$  år,  $SD = 12$ , range 18-64 år, 75% kvinnor) med genomsnittlig anställningstid i sin organisation på 6.5 år ( $SD = 8.5$ , range 0.7-44 år). Resultaten var delvis i linje med tidigare forskning där personlighetsdimensionerna neuroticism, samvetsgrannhet och vänlighet har visat sig predicera organisationslojalitet. Ett oväntat resultat i föreliggande studie var att extroversion inte påvisade samband med organisationslojalitet. En regressionsanalys vittnade om att personlighet kunde förklara  $\approx 20\%$  av variansen inom organisationslojalitet. Resultaten bidrar till ökad kunskap kring att personlighet kan användas som prediktor för organisationslojalitet. Vår slutsats är att personlighet kan användas som prediktor för att finna lojala individer, som är en investering för organisationer då man kan undkomma hög personalomsättning och onödiga kostnader, samt erhålla individer som tenderar att bidra med det lilla extra.

*Nyckelord:* personlighet, femfaktormodellen, organisationslojalitet

## **Personality as a predictor of Organizational Commitment: A quantitative study on the relationships between the Five Factor Model and Organizational Commitment**

Previous studies in the field of personality have been carried out for many years where the results show that personality are important for different life outcomes. However, few studies have investigated relationships between personality and organizational commitment. Previous research shows that organizations can avoid unnecessary costs by hiring people who tend to contribute with high levels of

organizational commitment. Thus, our study sought to preserve investigating relationships between personality and organizational commitment. A quantitative method was used, and data collection was done through a web-based questionnaire consisting of 48 statements. The questionnaire consisted of two established instruments, the IPIP-30 and the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), which intend to measure personality dimensions and organizational commitment. A total of 155 people participated in the study ( $M = 34$  years,  $SD = 12$ , Range 18-64 years, 75% women) with average period of employment in their organization of 6.5 years ( $SD = 8.5$ , range 0.7-44 years). The results were partly in line with previous research where the personality dimensions of neuroticism, conscientiousness and agreeableness have been shown to predict organizational commitment. An unexpected result in the present study was that extraversion did not show any relationship with organizational commitment. A regression analysis testified that personality could explain  $\approx 20\%$  of the variance in organizational commitment. The results contribute to increased knowledge that personality can be used as a predictor of organizational commitment. Our conclusion is that personality can be used as a predictor for finding individuals who tend to be loyal, which is an investment for organizations in order to avoid high turnover and unnecessary costs, as well as obtain individuals who tend to contribute the little extra.

*Keywords:* Personality, Five Factor Model, Organizational Commitment

---

Inledningsvis vill vi rikta ett stort tack till alla personer som deltog i vår studie. Vi önskar också tacka vår handledare Petri Kajonius för hans kvicka och konstruktiva feedback. Ett speciellt tack vill vi också ge våra studiekamrater Josefin Gustavsen och Rebecka Larsson som bidragit med gott studiesällskap och värdefulla diskussioner under resans gång. Slutligen vill vi tacka varandra för ett gott samarbete, goda skratt och givande diskussioner. Tack för fantastiska veckor tillsammans! Avslutningsvis vill vi lämna en upplysning avseende att korta delar av den teoretiska bakgrunden gällande personlighet och femfaktormodellen är hämtade med inspiration från vårt uppsatsarbete från år 2 på programmet.

Genom att anställa individer som tenderar att bidra med hög organisationslojalitet kan organisationer undkomma hög personalomsättning, onödiga rekryteringar och onödiga personalkostnader (Choi, Oh, & Colbert, 2015; Erdheim, Wang, & Zickar, 2006). Forskare har i årtionden försökt undersöka bakomliggande faktorer till organisationslojalitet där Choi et al. (2015) menar att fokus tidigare legat på faktorer så som ledarskap, stöd, organisatorisk rättvisa, tillit etc. och att man istället bör undersöka vikten av personliga faktorer som orsak eller förklaring till ett mänskligt beteende. Inom det arbets- och organisationspsykologiska fältet har få studier undersökt relationen mellan personlighet och organisationslojalitet (Choi et al., 2015; Erdheim et al., 2006; Panaccio & Vandenberghe, 2012; Spagnoli & Caetano, 2012; Zettler, Friedrich, & Hilbig, 2011). Meta-analyser har vittnat om att anställda med låg organisationslojalitet tenderar att vara mer benägna att lämna sina organisationer. Låg organisationslojalitet har således visat sig leda till en ökad personalomsättning (Choi et al., 2015; Erdheim et al., 2006; Silva, 2006). Organisationslojalitet har även visat sig ha samband till ett antal fenomen som är nära kopplade till arbetslivet. Forskning har visat att graden av lojalitet hänger samman med hur nöjd individen är med sitt arbete samt hur väl individen presterar på arbetet. Arbetsrelaterade beteenden präglas av hur stark organisationslojaliteten är, då en lojal individ tenderar att göra det lilla extra för organisationen (Choi et al., 2015; Silva, 2006).

Kritiker har påpekat att organisationslojalitet föds i en social kontext och grundas i faktorer som relationer, arbetsmiljö eller ledarskap. Våra individuella skillnader präglar vår uppfattning kring hur vi upplever denna sociala kontext eller omgivningen vi befinner oss i. Eftersom våra perceptioner och upplevelser av omgivningen grundas i vilka vi är, spelar personligheten en betydande roll (Choi et al., 2015). Personlighet har visat sig predicera hur vi upplever vår omvärld, och präglar därför hur vi förhåller oss till vår omgivning samt hur vi hanterar relationer i det vardagliga livet. Personlighet är grundorsaken till att alla människor är olika och hanterar händelser på olika sätt. Genom att belysa en individs personlighet kan man skapa sig en förståelse kring varför vi handlar som vi gör i vissa situationer. Således har personlighetsdrag visat sig vara viktiga för de flesta livsutfall, exempelvis hälsa, kärlek, samt utbildning- och yrkesfärdighet (Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi, & Goldberg, 2007). Därtill är personlighetsdrag och individuella skillnader huvudsakligen kända för att vara stabila över tid (Briley & Tucker-Drob, 2014). Användandet av personlighet som prediktor för organisationslojalitet tenderar således att innebära fördelaktiga utfall för organisationer (Choi et al., 2015; Erdheim et al., 2006).

## **Personlighet - femfaktormodellen**

Elfstrand Corlin och Kazemi (2017) definierar personlighet enligt följande: ”personlighet kan förklaras genom den övergripande stabilitet eller varaktighet som präglar en individs sätt att känna, tänka och handla i olika situationer som är relativt konstant över tid och situation” (s.437). Tidigare forskning inom personlighetspsykologin har visat att den mest erkända och validerade personlighetsteorin är femfaktormodellen, s.k. Big Five, som är introducerad av Costa och McCrae (McCrae & John, 1992). Femfaktormodellen har visat sig vara en viktig förklaringsvariabel till diverse arbetsrelaterade attityder och beteenden (Choi et al., 2015), vilket gör det intressant att undersöka hur personlighet utifrån femfaktormodellen kan predicera organisationslojalitet. Femfaktormodellen konstruerades genom en operationalisering där man lät människor lista ord som beskrev alla egenskaper som en individ kan besitta. Dessa ord grundades i de individuella skillnader som de fann hos varandra. Dessa begrepp avkodades och sammanställdes, när man sedan tittade på de olika ordens innebörd fann man att man kunde sammanställa dessa genom fem övergripande drag. Dessa fem drag har utgjort basen för hur vi kan beskriva individers personlighet (Ashton & Lee, 2005). Empiriska studier tyder på att personlighetstrukturen baserad på fem faktorer är relativt universal, vilket innebär att den kan beskrivas på samma sätt oavsett språk eller kultur (McCrae & John, 1992). Personligheten är relativt konstant över tid och därmed kan en individs personlighet även kopplas till vårt genetiska arv (Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999). Studier på personlighetsområdet har undersökt förhållandet mellan individuella skillnader, omgivningsfaktorer och genetik. Tidigare forskning har visat på att personlighet kan hänföras till en kombination av vårt genetiska arv och den icke-delade miljön (Plomin, 2011). Plomin (2011) skildrar den icke-delade miljön som den del av omgivningen/miljön som är unik för individen och därmed särskiljer dem från andra.

De fem övergripande personlighetsdragen som förekommer i femfaktormodellen är extroversion (eng. extraversion), neuroticism (eng. neuroticism), samvetsgrannhet (eng. conscientiousness), vänlighet (eng. agreeableness) och öppenhet (eng. openness to experience) (Barrick & Mount, 1991). Personlighetsdraget extroversion beskriver en individs preferenser och behov av att omge sig av andra människor. Egenskaper som sällskaplig, social, bestämd och aktiv är några av de karaktäristiska som kopplas till extroversion. Neuroticism, ibland benämnt som emotionell stabilitet, beskriver en individs tendenser till att uppleva negativa känslor. Att vara orolig, deprimerad, arg, känslös och osäker är exempel på karaktärsdrag som hör samman med denna faktor (Barrick & Mount, 1991). Låg nivå av neuroticism motsvarar således hög nivå av emotionell stabilitet. Barrick och Mount (1991) beskriver vidare

att artighet, flexibilitet, tolerans, förlåtande, ömsint och tillitsfull är egenskaper som hör samman med faktorn vänlighet. Dimensionen öppenhet karaktäriseras av drag som nyfiken, intelligent, kulturell och öppensinnad. Samvetsgrannhet kan återspeglas genom egenskaper som kan kopplas till individer som är organiserade och som gillar att upprätthålla struktur. Att vara prestationsinriktad, pålitlig och uthållig är också egenskaper som är starkt förknippade med detta drag (Barrick & Mount, 1991).

### **Definition av organisationslojalitet**

Många definitioner på begreppet organisationslojalitet (eng. organizational commitment) har föreslagits men det gemensamma för dem alla är den delade synen att lojalitet är ett psykologiskt tillstånd som karaktäriserar en anställds relation till hennes eller hans arbetsplats samt implikationer för att den anställda ska stanna i organisationen (Allen & Meyer, 1990; Erdheim et al., 2006). Det som egentligen är mest intressant är däremot det som skiljer sig mellan olika dimensioner av lojalitet (Allen & Meyer, 1990). Det som skiljer sig mellan beskrivningarna av begreppets innebörd är skildringen av det psykologiska tillståndets karaktär. I syfte att kunna sätta ord på dessa skillnader skapade Meyer och Allen en trekomponentmodell av organisationslojalitet där begreppet delades in i följande komponenter: känslomässig, varaktig och normativ lojalitet (Erdheim et al., 2006). Gemensamt för dessa lojalitetskomponenter är relationen mellan den anställda och organisationen, således huruvida det finns sannolikhet för att relationen ska brytas. Det som skiljer komponenterna åt är relationens karaktär och innebörd. Enkelt uttryckt kan man förklara det genom att anställda med stark känslomässig lojalitet stannar kvar för att de *vill*, anställda med stark varaktig lojalitet stannar för de *måste* och anställda med stark normativ lojalitet stannar för de känner sig *skyldiga* till att göra det. Normativ, känslomässig och varaktig lojalitet betraktas bäst som skilda komponenter av attitydåtagande snarare än som olika typer av lojalitet gentemot organisationen. Således att anställda kan uppleva var och en av dessa psykologiska tillstånd i varierande grad (Allen & Meyer, 1990).

Silva (2006) definierar organisationslojalitet som styrkan i hur individen identifierar sig med och känner sig involverad i organisationen. Lojalitet framställs som något som kan födas ur olika incitament där drivkraften kan bero på lojalitet riktad till organisationen som helhet, eller vara mer riktad mot en eller flera personer som till exempel lojalitet till en chef/ ledare eller till sin arbetsgrupp. I studien (Silva, 2006) användes organisationslojalitet som en faktor, snarare än tre dimensioner av begreppet. I föreliggande studie kommer den känslomässiga

lojaliteten att undersökas, vilken definieras av att lojala individer tenderar att stanna i sin organisation av egen vilja.

### **Samband mellan femfaktormodellen och organisationslojalitet**

Som tidigare nämnts är det inom arbets- och organisationspsykologisk forskning sällsynt med studier som undersökt relationen mellan personlighet och organisationslojalitet (Choi et al., 2015; Erdheim et al., 2006; Panaccio & Vandenberghe, 2012; Spagnoli & Caetano, 2012; Zettler et al., 2011). Däremot finns det ett fåtal studier som visar på signifikanta kopplingar mellan vissa personlighetsdrag och tendenser till organisationslojalitet. Tidigare forskning vittnar om att femfaktormodellen fungerar som en informativ ram för att undersöka orsaker till organisationslojalitet. Choi et al. (2015) undersökte relationen mellan femfaktormodellen och organisationslojalitet och dess variation i en kollektivistisk respektive en individualistisk kultur. En individualistisk kultur i en arbetskontext karaktäriseras av att karriären är viktig och att en lyckad karriär grundas i värderingar där prioritet ligger i att sätta sina personliga mål främst. I en kollektivistisk kultur i en arbetskontext ligger fokus på att vara i harmoni med sin omgivning och på att bilda starka relationer med kollegor och chefer. Målet är att nå en stark grupptillhörighet och bilda högpresterande team. Panaccio & Vandenberghe (2012) har genom en longitudinell design undersökt sambanden mellan femfaktormodellen och organisationslojalitet där positivt och negativt emotionellt tillstånd har fungerat som en medierande faktor, vilket betyder att sambanden kan förklaras genom att det emotionella tillståndet kan ge upphov till ökad respektive minskad organisationslojalitet. Där emotionellt tillstånd kan beskrivas som individens känslomässiga upplevelse av dess omgivning (Panaccio & Vandenberghe, 2012).

I studien har Panaccio & Vandenberghe (2012) utgått från att organisationslojalitet bygger på fyra olika dimensioner, vilka är känslomässig lojalitet, normativ lojalitet och två olika typer av varaktig lojalitet, benämnda som offerlojalitet och alternativ lojalitet. Offerlojalitet har sin grund i att det finns för mycket att förlora på att lämna organisationen och att man därmed känner sig bunden till organisationen. Alternativ lojalitet grundar sig, liksom offerlojaliteten, på en nödvändighet att stanna i organisationen. Incitamentet här grundar sig i att organisationen ses som den enda möjliga organisationen för individen att arbeta i (Panaccio & Vandenberghe (2012).

**Extroversion.** Forskning har visat på att social involvering i organisationen predicerar organisationslojalitet, vilket innebär att en individ som engagerar sig socialt i sin organisation och har vänner i organisationen tenderar att vara mer lojal (Silva, 2006). Extroversion har visat



sig vara den faktor som bäst kan predicera alla tre komponenter av organisationslojalitet (Erdheim et al., 2006). Däremot vittnar en senare meta-analys på området om att vänlighet är det personlighetsdrag med starkast samband till både känslomässig och normativ lojalitet. Sambandet har visat sig vara starkare i kollektivistisk snarare än individualistisk kultur (Choi et al., 2015). Extroversion korrelerar positivt med känslomässig lojalitet (Choi et al., 2015) och normativ lojalitet samt korrelerar negativt med varaktig lojalitet (Erdheim et al., 2006; Spagnoli & Caetano, 2012). Choi et al. (2015) fann även ett negativt samband mellan extroversion och varaktig lojalitet, även om det var ett svagt sådant. Sambandet med extroversion och känslomässig samt normativ lojalitet har visat sig vara starkare i individualistiska kulturer. Erdheim et al. (2006) anser att den negativa korrelationen möjligen beror på att extroverta individer i sin natur är mer benägna att skaffa sig ett nätverk och finna olika jobbalternativ än introverta individer. Normativ lojalitet utvecklas från ömsesidiga normer och är därmed en rimlig anledning till sambandet mellan normativ lojalitet och extroversion. Individer med höga nivåer av extroversion tenderar att vara mer benägna att återgälda sin organisation då det gynnar att det psykologiska kontraktet upprätthålls genom att en god social miljö prioriteras. Robinson (1996) beskriver att ett psykologiskt kontrakt grundar sig i de förväntningar som parterna har på utbytet av relationen med varandra. Det är vardera parts subjektiva förväntningar på vad avtalet kommer att generera och kan ur en arbetsgivares perspektiv handla om förväntningar kring att den anställde ska arbeta effektivt medan de från den anställdes perspektiv kan handla om att arbetsgivaren ska erbjuda utvecklande arbetsuppgifter. Extroversion relaterar till samtliga dimensioner av organisationslojalitet genom ett positivt emotionellt tillstånd. Detta kan förklaras av att extroverta individer har lätt för att skapa givande arbetsförhållanden inom organisationen genom att de har lätt för att skapa sociala band med personer och därmed får chefer och kollegor att lita på dem, vilket i sin tur kan leda till mer utmanande och utvecklande arbetsuppgifter (Panaccio & Vandenberghe, 2012).

**Samvetsgrannhet.** Samvetsgrannhet har visat sig korrelera positivt ( $r = .18$ ) med känslomässig lojalitet (Erdheim et al., 2006). Detta samband bekräftas även i den senare meta-analysen där samvetsgrannhet har positivt samband med både känslomässig och normativ lojalitet. Sambanden skiljer sig inte avsevärt mellan kollektivistisk respektive individualistisk kultur, däremot vittnar resultaten från studien om att sambanden är något starkare i en individualistisk kultur (Choi et al., 2015). Erdheim et al. (2006) beskriver att sambandet mellan samvetsgrannhet och varaktig lojalitet ( $r = .21$ ) kan förklaras genom att samvetsgranna individer med arbetsengagemang tenderar att inneha belöningar på arbetsplatsen som skulle göra det kostsamt för individen att lämna organisationen. Panaccio & Vandenberghe (2012)

fann inget signifikant samband mellan samvetsgrannhet och någon komponent av organisationslojalitet, vilket strider emot resultat från liknande studier. Detta antas bero på att mediators i studien fokuserade på emotionella processer, medan samvetsgrannhet är mer driven av kognitiva processer

**Neuroticism.** En neurotisk individ tenderar att i högre grad uppleva negativa situationer och negativa känslolägen vilket i arbetslivet kan yttra sig genom att hen blir mer försiktig till att bli emotionellt involverad i organisationen, samt att upplevelsen av att stanna i organisationen är ett måste då ett lämnande kan bli kostsamt. Detta förklarar således det positiva sambandet ( $r = .25$ ) mellan det neurotiska karaktärsdraget och varaktig lojalitet (Erdheim et al., 2006). Choi et al. (2015) använder personlighetsdraget emotionell stabilitet istället för neuroticism där hög grad av emotionell stabilitet karaktäriseras av egenskaper som motståndskraftig, säker och lugn. Kortfattat motsvarar hög grad av emotionell stabilitet en låg grad av neuroticism. Emotionell stabilitet korrelerar positivt med känslomässig lojalitet och negativt med varaktig lojalitet. Det sistnämnda sambandet bekräftar således resultatet från Erdheims meta-analys. Sambandet med känslomässig lojalitet är starkare i en individualistisk kultur medan sambandet med varaktig lojalitet är starkare i en kollektivistisk kultur (Choi et al., 2015). Personlighetsdraget neuroticism har samband med känslomässig och varaktig lojalitet genom ett negativt emotionellt tillstånd. Detta kan förklaras genom att neurotiska personer ofta upplever att de befinner sig i en stressig och otillfredsställande omgivning. Neurotiska personer tenderar att ha svårare att bli socialt integrerade i sin organisation. De tenderar också att hamna i organisationer med begränsade utvecklingsmöjligheter vilket kan leda till svårigheter att utveckla sin respektive kompetens. Neurotiska personer har en stark varaktig lojalitet som kan förklaras av att höga nivåer av oro och ångest tenderar att hindra dem från att söka sig till nya utmaningar (Panaccio & Vandenberghe, 2012).

**Vänlighet.** Personlighetsdraget vänlighet har i studier vittnat om positiv korrelation ( $r = .19$ ) med normativ lojalitet (Erdheim et al., 2006; Spagnoli & Caetano, 2012) vilket även bekräftar i en senare meta-analys av Choi et al. (2015). Individer med hög grad av vänlighet tenderar att komma överens med andra på trevliga och tillfredsställande sätt. Dessa känslor kan innebära ökad social identitet med sin arbetsmiljö och i sin tur innebära behov av att stanna i organisationen för att försörja en stödjande social miljö (Erdheim et al., 2006). Trots att vänlighet tenderar att vara en viktig variabel för att förklara beteenden på arbetsplatsen och arbetsplatsattityder riktar Choi et al. (2015) kritik mot att använda vänlighet som prediktor för arbetsplatsbeteenden. Detta beror på att vänlighet innebär tendenser till att inge förtroende, tillit och komma överens, samt att vänlighet således kan anses hämma effektiviteten inom

organisationen. Vänlighet relaterar till samtliga dimensioner av organisationslojalitet genom både positivt och negativt emotionellt tillstånd. Vilket betyder att det finns en koppling oavsett om individen har en positiv eller negativ känsla till sin omgivning. Detta kan förklaras genom att individer med en hög grad av vänlighet har lätt för att skapa goda relationer med både kollegor och chefer (Panaccio & Vandenberghe, 2012).

**Öppenhet.** Personlighetsdraget öppenhet beskriver individens behov av komplexitet, variation, nyfikenhet och inre erkänsla för upplevelse vilket Erdheim et al. (2006) spekulerar kan höra samman med att vara utforskande och mer villiga att försöka sig med arbetsalternativ. Detta förklarar det negativa sambandet ( $r = -.23$ ) med varaktig lojalitet. Resultatet från meta-analysen av Choi et al. (2015) vittnar om att öppenhet har signifikanta samband med alla komponenter av organisationslojalitet, där öppenhet har positivt samband med känslomässig och normativ lojalitet och negativt samband med varaktig lojalitet.

**Sammanfattning.** Sammanfattningsvis visar forskningen på att individer med hög grad av extroversion, samvetsgrannhet och emotionell stabilitet visar högre organisationslojalitet. Viss forskning visar även att individer med hög grad av öppenhet och vänlighet tenderar att visa högre organisationslojalitet. Vissa studier menar även att sambanden påverkas av övriga faktorer, som exempelvis kulturen eller emotionellt tillstånd. I studier där övriga faktorer använts råder det inom forskningen tvetydiga meningar om vilket personlighetsdrag som bäst predicerar organisationslojalitet. Beroende på vilken lojalitetsdimension som avses råder det inom forskningen meningsskiljaktigheter kring om respektive personlighetsdrag har ett positivt eller negativt samband med organisationslojalitet.

Utifrån tidigare forskning på området kan vi se att det råder vissa tvister om vilket personlighetsdrag som bäst predicerar organisationslojalitet. Därmed är det högst aktuellt att fortsätta genomföra denna typen av undersökningar inom det arbets- och organisationspsykologiska fältet i syfte att erhålla och behålla lojal personal i organisationer. Utöver detta anses det intressant att undersöka om variablerna kön, ålder och organisationstid har någon effekt på sambanden mellan personlighet och organisationslojalitet. Därmed avses dessa variabler att fungera som explorativa i föreliggande studie.

### **Syfte och frågeställningar**

Tidigare forskning på området har visat indikationer på att fler studier efterfrågats. Syftet med vår studie var därför att fortsätta undersöka sambanden mellan personlighet och organisationslojalitet. Utifrån femfaktormodellen ämnar vi undersöka varje personlighetsdimensions koppling till organisationslojalitet, samt se hur organisationslojalitet

kan prediceras utifrån samtliga personlighetsdimensioner. Följande frågeställning formulerades:

- Hur ser sambanden mellan personlighet och organisationslojalitet ut?

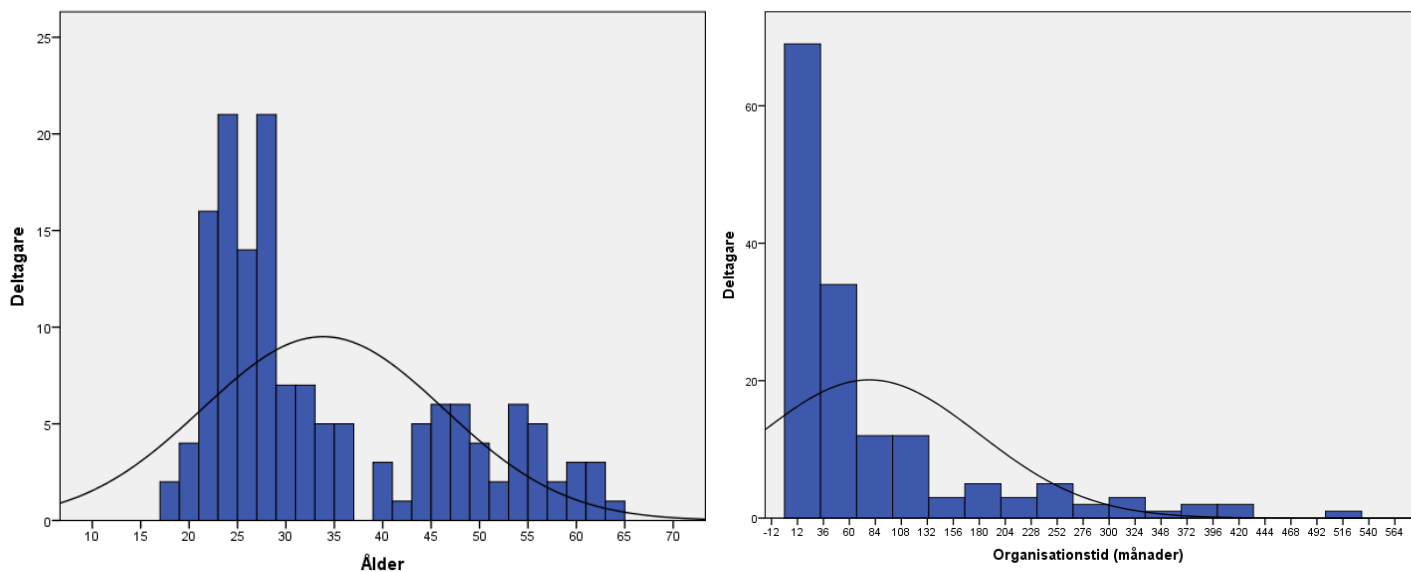
## **Metod**

### **Undersökningsdeltagare**

Totalt deltog 155 personer i studien. Krav för att delta i studien var att respondenten skulle ha fyllt 18 år samt att hen skulle inneha en anställning. Dessa krav framfördes i missivbrevet och togs med för att möjliggöra att respondenterna gav tillförlitliga svar. Data från en person har raderats på grund av många ofullständiga svar. 11 deltagare har missat att fylla i enstaka påståenden och dessa respondenter har vi valt att låta kvarstå eftersom statistikprogrammet SPSS behandlar bortfall genom att exkludera dessa i analyser där nödvändig information för att genomföra analys saknas. Könsfördelningen bestod av 75% kvinnor och 25% män med ett åldersspann mellan 18 och 64 år. Medelåldern var 34 år med en standardavvikelse på 12 år. Medelvärde för hur länge respondenterna hade arbetat inom sin nuvarande organisation var 6.5 år, där den längsta organisationstiden uppgick till 44 år och den kortaste tre veckor. Standardavvikelsen för organisationstid var 8.5 år. I studien har organisationstiden transponerats till månader för att underlätta analysarbetet. Figur 1 visar spridningen mellan deltagarnas ålder och organisationstid (i månader) samt normalfördelningskurva. Vi kan se att majoriteten av våra deltagare var relativt unga samt att majoriteten av deltagarna arbetat i sina organisationer mellan 0–11 år.

### **Procedur**

Studiens deltagare tillfrågades om medverkan främst online genom sociala medier och även genom personliga nätverk och kontakter. Studien spred sig därmed till bekanta och bekantas bekanta samt var öppen för alla som ville delta. Spridningen kan därmed beskrivas som ett urval enligt snöbollsmetoden. Däremot är det okänt hur många personer som valde att inte slutföra enkäten och därför är det svårt att beräkna svarsfrekvensen. För att delta i studien ställdes krav på att deltagaren skulle vara över 18 år samt ha en anställning. Deltagandet i studien inleddes med att respondenten fick läsa ett missivbrev med information om studien och därmed påbörjades frågeformuläret med inledande bakgrundsinformation om kön, ålder och antal arbetade år i organisationen. Fortsättningsvis innehöll frågeformuläret påståenden för att mäta personlighet och organisationslojalitet. Sammanfattningsvis tog frågeformuläret ca 10 minuter att besvara för deltagarna.



Figur 1. Åldersfördelningskurva samt fördelningskurva över respondenternas organisationstid, angivet i månader.

**Etiska överväganden.** I det inledande missivbrevet i frågeformuläret informerades deltagarna om studien. I enlighet med riktlinjer från Vetenskapsrådet (2002) uppfyllde missivbrevet de fyra forskningsetiska principerna: samtyckeskravet, informationskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Respondenterna informerades inledningsvis om syftet med undersökningen samt att deltagandet skulle ske av egen vilja och att man därmed var fri att avbryta enkäten när man ville. Inga frågor var obligatoriska att besvara. Genom att fullfölja enkäten gav respondenten samtycke till att delta. Respondenterna informerades om att deltagandet skedde under anonymitet och att svaren inte kommer att användas till ändamål utanför denna studie.

### Instrument

För att studera organisationslojalitet och personlighet användes två validerade mätinstrument med stark reliabilitet. Detta innebär att frågorna i enkäterna hänger ihop och har vittnat om att ge samma resultat vid upprepade mätningar. Enkäten som skapades innehöll först några frågor avseende bakgrundsinformation, så som kön, ålder och hur länge respondenten arbetat i sin organisation. Därefter bestod enkäten av två frågeformulär: IPIP30 och Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). För att mäta personlighet och femfaktormodellen användes IPIP-30 short scale, svensk version (Bäckström, 2010; Goldberg, 1999). För att mäta organisationslojalitet användes Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), som mäter känslomässig organisationslojalitet (Kanning & Hill, 2013).

**IPIP30.** IPIP30 är en förkortning av det ursprungliga IPIP-NEO120 som baseras på 120 påståenden. IPIP30 konstruerades genom en amerikansk undersökning på 25 000 deltagare samt en svensk undersökning på 1930 deltagare där de mest informativa objekten behölls (Goldberg, 1999). Mätinstrumentet består av ett självskattningsformulär där fem personlighetsdimensioner mäts genom 30 självskattningspåståenden. 11 av dessa påståenden är negativt polerade. Av resterande frågor vittnar höga värden om en hög grad av personlighetsdraget som respektive påstående mäter. Påståendena är konstruerade för att mäta personlighetsdrag utifrån femfaktormodellen vilka är extroversion, öppenhet, samvetsgrannhet, vänlighet och neuroticism. Varje påstående besvaras utifrån en femgradig skala mellan 1 (*stämmer inte alls*) och 5 (*stämmer mycket väl*) (Goldberg, 1999). Ett exempel på ett påstående från enkäten som mäter neuroticism är "blir lätt stressad" (Bäckström, 2010). Studier har visat att testet har god validitet och att instrumentet är relativt universellt, vilket innebär att det fungerar som en bra prediktor för att mäta personlighet oavsett kultur eller nation (Johnson, 2014; Baldasaro, Shanahan, & Bauer, 2013). Tabell 1 visar värde för Cronbachs alfa för en studie av Bäckström (2010) och för denna studie. Vi kan således utläsa att våra värden för Cronbachs alfa går i enlighet med studien från Bäckström (2010) där värdet på variabeln öppenhet även är högre än jämförelsestudien.

**Organizational Commitment Questionnaire (OCQ).** I studien har OCQ, Organizational Commitment Questionnaire, använts för att mäta organisationslojalitet. OCQ är ett mätinstrument som relaterar till den känslomässiga lojaliteten. OCQ räknas som det mest använda mätinstrumentet inom området (Kanning & Hill, 2013). Instrumentet består av 15 påståenden där sex av dessa är negativt polerade. Varje påstående besvaras på en 7-gradig skala från 1 (*håller inte alls med*) till 7 (*håller med helt*). Exempel på ett påstående som mäter känslomässig lojalitet är "Jag är stolt över att kunna berätta för andra att jag är en del av organisationen" (Kanning & Hill, 2013). Testets reliabilitet är väldokumenterat och värdet på Chronbachs alfa ( $\alpha$ ) ligger mellan .81 och .93 (Kanning & Hill, 2013). I vår studie har testet översatts till svenska i syfte att anpassas efter respondenterna och således skapa ett ökat deltagande. Enligt studien av Kanning & Hill (2013) har mätskalan översatts till olika europeiska språk för att sedan ha undersökt huruvida översättningen har påverkat mätinstrumentets validitet. Resultatet visar att översättningen av skalan inte har haft någon påverkan på mätinstrumentets validitet. Med det i beaktande hävdar vi att vår översättning inte äventyrat testets validitet. I vår studie har värdet på Cronbachs alfa ( $\alpha$ ) uppmätts till värdet .90 för organisationslojalitet. Tabell 1 visar Cronbachs alfa ( $\alpha$ ) från studien av Kanning och Hill (2013) samt från vår studie, där alfa-värdet i vår studie hamnar inom ramen för

jämförelsestudien. Detta vittnar således om att reliabiliteten för mätningen av organisationslojalitet är hög.

Tabell 1

*Cronbachs alfa ( $\alpha$ ) för de fem personlighetsdimensionerna*

	$\alpha^1$	$\alpha^2$	$\alpha^3$
Öppenhet	.71	.82	
Samvetsgrannhet	.80	.77	
Extroversion	.85	.77	
Vänlighet	.76	.68	
Neuroticism	.84	.78	
<b>Organisationslojalitet</b>		<b>.90</b>	<b>.81-.93</b>

*Not.  $\alpha^1$  avser studie gjord av Bäckström (2010),  $\alpha^2$  avser denna studie,  $\alpha^3$  avser studie av Kanning & Hill (2013).*

### **Statistisk analys och databearbetning**

Deltagarnas svar importerades och analyserades i IBM SPSS Statistics 24. En deltagare togs bort på grund av bristfälligt ifyllda svar. Övriga deltagare med enstaka bristfälliga svar har vi valt att ha kvar i studien och därmed låtit SPSS sköta kompenseringen för deltagare med ofullständiga svar. Detta regleras genom att SPSS utesluter ofullständiga svar från berörda analyser.

Därefter har variabler reverserats enligt de manualer som tillhör de två mätskalornas instrument. Sedan har dessa grupperats ihop till de facetter som tillhör skalorna. Således grupperades de 30 påståenden för personlighetsmätningen ihop till fem övergripande personlighetsdrag och de 15 påståenden för mätning av organisationslojalitet grupperades ihop. Vid en kvantitativ studie är det av vikt att uppnå god intern konsistens för att säkerställa att det som mäts är det som avses att mätas. Värdet på Cronbach alfa ska därmed vara minst .70 för att anses ha god reliabilitet (Tavakol & Dennick, 2011). I vår mätning hade alla variabler förutom vänlighet värden för Cronbach alfa över .70 (se tabell 1).

För att beräkna Pearsons korrelation ( $r$ ) skapades en korrelationstabell (se tabell 4). Detta för att se vilka variabler som samvarierar med varandra samt för att genomföra signifikanstester. För att undersöka vilken styrka och riktning sambanden uppvisade har riktlinjer för effektstorlek gällande studier av individuella skillnader använts (Gignac & Szodorai, 2016). (se tabell 2). Resultat som är statistiskt signifikanta på en femprocents-nivå förkastar noll-

hypotesen. Det innebär således att det resultat som uppvisas med låg sannolikhet beror på slumpen eller andra tillfälligheter (Field, 2013).

Variablerna kön, ålder och organisationstid användes som oberoendevariabler i vår regressionsanalys, då vi fann det intressant att undersöka om dessa variabler påverkade beroendevariabeln. Dessa kan ses som explorativa variabler då tidigare forskning ej betonat om dessa variabler kan predicera organisationslojalitet.

Tabell 2

*Guide för effektstorlek gällande individuella skillnader*

	<i>r</i>
Svagt samband	.10
Medelstarkt samband	.20
Starkt samband	.30

*Not.* Hämtat från Gignac & Szodorai (2016).

En tabell med deskriptiv statistik skapades (se tabell 3) för att få fram medelvärden ( $M$ ), standardavvikelser ( $SD$ ), skevhetsvärden ( $S$ ) och toppighetsvärden ( $K$ ). En normalfördelningskurva som är helt symmetrisk kring medelvärdet vittnar om skevhetsvärde på noll utan negativ eller positiv laddning. En normalfördelningskurva med en symmetrisk ”toppighet” i höjden på kurvan vittnar om toppighetsvärde på noll utan positiv eller negativ laddning. Således vittnar värden nära noll för både toppighet och skevhet om en symmetrisk jämn normalfördelningskurva (Field, 2013).

För att analysera hur alla variabler samvarierar med varandra har regressionsanalyser genomförts med organisationslojalitet som beroendevariabel. Värdet på  $R^2$  och justerat  $R^2$  beskriver procentuell uträkning av vilken variabelerna förklarar variansen i beroendevariabeln.  $R^2$  och justerat  $R^2$  vittnar om variansen i urvalsgruppen respektive populationen (Field, 2013).

## Resultat

Först undersöktes medelvärden, standardavvikelser, samt skevhet och toppighet. Dessa värden presenteras i tabell 3. Som tabellen även visar är urvalet olika för respektive variabel vilket beror på de bortfall där vissa deltagare haft ofullständiga svar.



Tabell 3

*Deskriptiv statistik och resultat av medelvärden (M), standardavvikelser (SD), skevhetsvärden (s) och toppighetsvärden (K) för femfaktormodellen och organisationslojalitet*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>s</i>	<i>K</i>	<i>N</i>
Öppenhet	20.49	5.30	-0.21	-.62	153
Samvetsgrannhet	23.84	3.79	-0.54	-.06	152
Extroversion	22.57	4.02	-0.66	.89	153
Vänlighet	25.28	3.53	-1.03	1.87	153
Neuroticism	12.35	3.97	0.41	-.35	154
Organisationslojalitet	72.50	15.40	-0.43	-.27	152

*Not.* Medelvärden för angivna svar. *SD* = Standardavvikelse, *s* = skevhet, *K* = toppighet.

Alla skalor förutom vänlighet har en skevhet som inte överstiger vare sig negativt eller positivt värde över 1 vilket ger indikation på att normalfördelningskurvan är relativt symmetrisk för alla variabler och befinner sig nära medellinjen. För variabeln vänlighet är däremot normalfördelningskurvan högercentrerad vilket vi kan utläsa då skevhetsvärdet överstiger 1. Detsamma gäller värden för toppighet för alla variabler där alla förutom vänlighet har värden som indikerar på att normalfördelningskurvan är proportionerlig i dess mittpunkt. Normalfördelningskurvan för variabeln vänlighet indikerar att kurvan frångår sina symmetriska former i mittpunkten och därmed är något oproportionerlig.

Korrelationstabellen (tabell 4) vittnar om vilka variabler som korrelerar med varandra. Tabellen visar att det finns flera korrelationer som uppnår statistisk signifikans på både enprocentsnivå (\*\*) och femprocentsnivå (\*). De starkaste sambanden enligt riktlinjer från Gignac & Szodorai (2016) uppkom mellan organisationslojalitet och samvetsgrannhet ( $r = .34$ ) samt mellan neuroticism och organisationslojalitet ( $r = -.32$ ). Dessa korrelationer har uppnått statistisk signifikans på enprocentsnivå. Studiens resultat vittnar om ett relativt starkt samband mellan organisationslojalitet och vänlighet ( $r = .17$ ) i enlighet med riktlinjer från Gignac & Szodorai (2016). Korrelationstabellen vittnar också om ett relativt starkt signifikant samband mellan organisationslojalitet och ålder ( $r = .16$ ). Övriga signifikanta korrelationer har bortsetts från då de inte anses relevanta för denna studie.

Vid regressionsanalys (se tabell 5) med organisationslojalitet som beroendevariabel var variablerna neuroticism och samvetsgrannhet signifikanta prediktorer. Samvetsgrannhet hade positiv samvariation till organisationslojalitet och neuroticism negativ samvariation. Dessa

samband var signifikanta på femprocentsnivån. *B*-värdet vittnar om förändringen i beroendevariabeln när oberoendevariabeln förändras sig med en enhet och de andra oberoendevariablerna hålls konstanta. Detta genom att lutningen på regressionslinjen ändras sig beroende på värdena i oberoendevariablerna. *Beta*-värdet är det standardiserade *B*-värdet när konstanten är noll.

Tabell 4

*Korrelationer mellan resultat från påståenden om organisationslojalitet, de fem personlighetsfaktorerna samt kontrollvariablerna kön, ålder och organisationstid (arbetad tid i organisationen).*

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Organisationslojalitet								
2 Samvetsgrannhet	.34**							
3 Extroversion	.00	.17*						
4 Vänlighet	.17*	.19*	.08					
5 Neuroticism	-.32**	-.44**	-.15	-.03				
6 Öppenhet	-.07	-.01	.10	.13	-.02			
7 Ålder	.16*	.12	.02	.23**	-.27**	.07		
8 Organisationstid	.09	.08	-.01	.12	-.16*	-.07	.62**	
9 Kön	-.08	-.19*	-.01	-.36**	-.01	-.36**	.04	.04

Not. \*  $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .  $N = 149-154$ .

$R^2$  vittnar om den totala variansen som modellen förklarar. Den förklarade variansen ( $R^2$ ) ökade när oberoende variablerna togs med i regressionsanalysen, vilket vittnar om att oberoendevariablerna har en effekt på beroendevariabeln. Ett  $R^2$  värde på .20 vittnar därför om att 20% av variationen i oberoendevariablerna kan förklaras av beroendevariabeln. Justerat  $R^2$  är det standardiserade värdet och används vid jämförelser mellan studier. *F*-värdet är signifikant och vittnar således om att modellen inte beror på slumpen och därmed kan nollhypotesen förkastas.

Tabell 5

*Regressionsanalys. Beroende variabel: Organisationslojalitet. Explorativa variabler: kön, ålder, organisationstid.*

Oberoende variabel	<i>B</i>	$\beta$	<i>SE</i>	<i>p</i>
Neuroticism	-.88	-.23	.35	.013*
Extroversion	-.21	-.06	.30	.483
Öppenhet	-.19	-.07	.24	.420
Vänlighet	.66	.15	.39	.088
Samvetsgrannhet	.90	.23	.37	.014*
Kön	-.57	-.02	3.14	.856
Ålder	.03	.03	.13	.804
Organisationstid	.00	.00	.02	.966
<i>F</i>	4.01			
<i>N</i>	144			
<i>R</i> <sup>2</sup>	.20			
Justerat <i>R</i> <sup>2</sup>	.15			

*Not. R<sup>2</sup> = denna studie, Justerat R<sup>2</sup> = justerat värde för populationen, B = icke-standardiserad koefficient,  $\beta$  = standardiserad koefficient, p = sannolikhetsvärde (p < .05). F-värdet uppnådde p < .001. Variablerna vänlighet och samvetsgrannhet hade högt B-värde samt beta-värde. Övriga personlighetsfaktorer samt kontrollvariablerna påvisade inga signifikanta samband.*

Vid jämförelse mellan korrelationstabellen (tabell 4) och regressionsanalysen (tabell 5) kan vi se hur värdena förändras när man kontrollerar för oberoendevariablerna. Sambanden mellan organisationslojalitet och neuroticism samt mellan organisationslojalitet och samvetsgrannhet är fortfarande signifikanta, medan sambanden mellan organisationslojalitet och vänlighet samt mellan organisationslojalitet och ålder inte påvisar signifikanta samband vid en regressionsanalys.

Dessa resultat indikerar på att personlighetsdragen samvetsgrannhet och neuroticism kan predicera en individs organisationslojalitet. Korrelationstabellen visar även ett svagt positivt samband mellan vänlighet och organisationslojalitet. Övriga personlighetsdrag påvisar ingen möjlig prediktion för organisationslojalitet.

## Diskussion

Syftet med vår studie var att fortsätta undersöka sambanden mellan personlighet och organisationslojalitet. Med denna studie ville vi öka förståelsen kring att arbetsrelaterade beteenden, så som organisationslojalitet, prediceras av personlighet snarare än tidigare arbetserfarenhet. Detta eftersom personlighet är konstant över tid (Briley & Tucker-Drob, 2014; Judge et al., 1999). Således ämnar vi belysa att personlighetsbaserat urval kan bidra till att organisationer kan förse sig med lojala individer som tenderar att stanna i organisationen och därmed minska onödiga organisationskostnader. Våra resultat utifrån korrelationstabellen visade att:

- a) Extroversion inte visade något samband med organisationslojalitet,
- b) Neuroticism hade starkt negativt samband med organisationslojalitet,
- c) Samvetsgrannhet hade ett starkt positivt samband med organisationslojalitet,
- d) Vänlighet hade ett svagt positivt samband med organisationslojalitet,
- e) Variabeln ålder vittnade om ett svagt positivt samband med organisationslojalitet,
- f) Kontrollvariablerna kön och organisationstid inte påvisade samband med organisationslojalitet.

Av regressionsanalysen kan vi dock utläsa att variablerna samvetsgrannhet och neuroticism är de variabler som är signifikanta med organisationslojalitet. Detta innebär att det finns andra variabler som bättre kan förklara organisationslojalitet, vilket också den totala förklarade variansen på 20 % vittnar om.

Ett icke-existerande samband mellan extroversion och organisationslojalitet (a) anses som oväntat. Detta strider mot resultat från tidigare studier där extroversion anses vara en variabel som främst predicerar organisationslojalitet samt har påvisat starka samband (Choi et al., 2015; Erdheim et al., 2006; Silva, 2006). Sambandet mellan neuroticism och organisationslojalitet (b) samt mellan samvetsgrannhet och organisationslojalitet (c) var förväntade resultat och anses därtill som våra viktigaste resultat. Regressionsanalysen i vår studie bekräftar de signifikanta sambanden mellan neuroticism och organisationslojalitet samt samvetsgrannhet och organisationslojalitet. Resultaten bekräftar även tidigare forskning (Choi et al., 2015; Erdheim et al., 2006; Silva, 2006) och strider mot resultat från Panaccio och Vandenberghe (2012) som inte fann något samband mellan samvetsgrannhet och organisationslojalitet. Däremot använde Panaccio och Vandenberghe (2012) variabeln positivt och negativt känslomässigt tillstånd vid undersökning av sambandet mellan personlighet och organisationslojalitet. Därmed anses resultatet av ett icke-samband mellan samvetsgrannhet och organisationslojalitet inte oväntat då det anses styras av kognitiva processer snarare än känslomässiga (Panaccio &

Vandenbergh, 2012). Att våra resultat strider mot dessa resultat anses emellertid inte heller förvånansvärt.

Resultat från korrelationstabellen vittnade bland annat om att variablerna vänlighet och ålder (d, e) hade svaga positiva samband med organisationslojalitet. Sambandet mellan vänlighet och organisationslojalitet går i enlighet med tidigare forskning (Erdheim et al., 2006; Spagnoli & Caetano, 2012), dock med hänsynstagande till att detta samband inte påvisade någon signifikans i vår regressionsanalys. Personer med en hög grad av vänlighet tenderar att ha empati och bry sig om sin omgivning samt människor i dess närhet, varför resultatet överensstämde med våra förväntningar. En vänlig person vill vara andra till lags, därför tror vi att personlighetsdraget har ett positivt samband med organisationslojalitet. Den explorativa variabeln kön påvisade inget samband med organisationslojalitet, varken i korrelationstabellen eller regressionsanalysen. Det betyder att vi i vårt urval kan utesluta att kön har en påverkan på individens lojalitet gentemot organisationen och att det därmed finns andra faktorer som påverkar. Resultaten från föreliggande studie kan emellertid vara svår att relatera till tidigare forskning på området. Detta beror på att det finns en stor spridning i övriga variabler som använts i studier kring sambanden mellan personlighet och organisationslojalitet. Till exempel att Choi et al. (2015) använt sig av en kulturell kontext för att undersöka sambandet samt att Panaccio och Vandenberghe (2012) undersökte sambandet med positiv/negativ känslomässig tillstånd som medierande effekt.

Den multipla regressionsanalysen (tabell 5) vittnade om att våra oberoendevariabler (öppenhet, samvetsgrannhet, neuroticism, vänlighet, extroversion, kön, ålder, organisationstid) till stor del inte kunde förklara organisationslojalitet. Våra oberoendevariabler kunde endast förklara 20% av variansen i beroendevariabeln (organisationslojalitet). För att öka variansen hade vi kunnat använda oss av fler, alternativt andra, oberoendevariabler för att utforska om det finns andra variabler som bättre kan förklara organisationslojalitet. Till exempel hade variablerna arbetsmiljö och relationer på arbetsplatsen kunnat vara tänkbara oberoendevariabler att beakta i regressionsanalysen för att se om dessa hade uppnått en högre varians i beroendevariabeln än vad de aktuella variablerna i denna studie uppfyllde.

### **Metoddiskussion**

Studiens urval baserades på ett så kallat snöbollsurval och bestod således av data insamlat från bekanta och bekantas bekanta. Utfallet kan sålunda bli annorlunda om studien replikeras. Majoriteten av deltagarna var kvinnor vilket bidrar till låg generaliserbarhet av studiens resultat. Vi hade därmed önskat att fler män deltog i studien. Däremot fanns en stor spridning bland

deltagarnas ålder, där den yngsta som svarade var 18 år och den äldsta 64 år. Samt en stor spridning i hur länge respondenterna arbetat i sina organisationer, från tre veckor till 44 år. Korrelationstabellen vittnar om att dessa två variabler korrelerar starkt, samt är signifikant på enprocentsnivån, vilket kan vara av vikt att beakta vid analys och tolkning av resultaten. Det som däremot går att ifrågasätta är att vi bad deltagarna svara i månader/år där flertalet respondenter enbart skrivit en siffra (utan att benämna om de syftade på antal månader eller antal år). Detta innebär att vi utifrån egen tolkning av respondenternas svar omvandlade alla siffror till månader för att genomföra analyser.

De mätinstrument (IPIP-30 och OCQ) som användes i studien anses vara högt validerade. Således kan vi dra slutsatsen att validiteten i föreliggande studie är hög. Samtliga variabler i studien har även granskats för att analysera tillförlitligheten. Resultatet visade att samtliga variabler, förutom vänlighet, påvisade hög reliabilitet utifrån de acceptabla värden som föreskrivits.

### **Studiens praktiska och teoretiska implikationer**

Denna studie har både bekräftat och bestridit resultat från tidigare forskning. Resultaten har emellertid betydelse för att påvisa att personlighet spelar roll för att predicera organisationslojalitet. Resultaten från studien är även betydelsefulla i teoretisk kontext där sambanden mellan personlighet och organisationslojalitet inte enbart har direkt samband utan även påverkas av andra faktorer. Samt att det, som nämnts, genomförts få studier på området och därtill kan föreliggande studie bidra till fler studier på sambanden mellan personlighet och organisationslojalitet.

### **Framtida forskning**

Vi finner det intressant att fortsätta bedriva forskning på området då vi tror att det finns fler perspektiv som kan ha nära koppling till organisationslojalitet. Exempelvis kan det vara intressant att titta på om organisationskulturer eller relationer på arbetsplatsen bättre kan predicera organisationslojalitet.

### **Slutsatser**

Studiens resultat visar på att det finns koppling mellan vissa personlighetsdrag och organisationslojalitet. Därigenom uppfyller studien sitt syfte då vissa resultat är i enlighet med tidigare forskning. Därför kan denna studie bidra med förståelse kring att personlighetstestning är en användbar metod för arbetsgivare i syfte att öka träffsäkerheten kring att hitta lojal

personal. Dock även viktigt att beakta att andra variabler kan spela roll för att finna organisationslojala individer. Genom att anställa individer som tenderar att bidra med hög organisationslojalitet kan organisationer undkomma hög personalomsättning, onödiga rekryteringar och onödiga personalkostnader.

### Referenser

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2005). A defence of the lexical approach to the study of personality structure. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 19(1), 5-24. Doi: 10.1002/per.541
- Baldasaro, R. E., Shanahan, M. J., & Bauer, D. J. (2013). Psychometric properties of the Mini-IPIP in a large, nationally representative sample of young adults. *Journal of personality assessment*, 95(1), 74-84.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Briley, D. A., & Tucker-Drob, E. M. (2014). Genetic and environmental continuity in personality development: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(5), 1303–1331. Doi: 10.1037/a0037091
- Bäckström, M. (2010). *IPIP-NEO manual*. Lund, Sverige: Lunds universitet, Institutionen för Psykologi.
- Choi, D., Oh, I. S., & Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1542-1567. Doi: [10.1037/ap10000014](https://doi.org/10.1037/ap10000014)
- Elfstrand Corlin, T., & Kazemi, A. (2017). Accounting for job satisfaction: Examining the interplay of person and situation. *Scandinavian journal of psychology*, 58(5), 436–442. doi: 10.1111/sjop.12384
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and individual differences*, 41(5), 959-970.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics: and sex and drugs and rock 'n' roll*. (4. ed.) Los Angeles: Sage.
- Gignac, G. E., & Szodorai, E. T. (2016). Effect size guidelines for individual differences researchers. *Personality and individual differences*, 102, 74-78.

- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality psychology in Europe* (Vol. 7, pp. 7–28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Johnson, J. A. (2014). Measuring thirty facets of the five factor model with a 120-item public domain inventory: development of the IPIP-NEO-120. *Journal of Research in Personality, 51*, 78-89. doi: [10.1016/j.jrp.2014.05.003](https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.05.003)
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology, 52*(3), 621–652. doi: 10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x
- Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six languages. *Journal of Business and Media Psychology, 4*(2), 11-20.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality, 60*(2), 175–215. doi: 10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of vocational behavior, 80*(3), 647-658. Doi: 10.1016/j.jvb.2012.03.002
- Plomin, R. (2011). Commentary: Why are children in the same family so different? Non-shared environment three decades later. *International Journal of Epidemiology, 40*(3), 582-592. doi: 10.1093/ije/dyq144
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative science quarterly, 41*(4), 574-599.
- Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological science, 2*(4), 313–345. Doi: 10.1111/j.1745-6916.2007.00047.x
- Silva, P. (2006). Effects of disposition on hospitality employee job satisfaction and commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 18*(4), 317-328. Doi: 10.1108/09596110610665320
- Spagnoli, P., & Caetano, A. (2012). Personality and organisational commitment: The mediating role of job satisfaction during socialisation. *Career Development International, 17*(3), 255-275. Doi: [10.1108/13620431111107793](https://doi.org/10.1108/13620431111107793)



- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53-55.
- Vetenskapsrådet, (2002). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Hämtad 2019-04-011 från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Zettler, I., Friedrich, N., & Hilbig, B. E. (2011). Dissecting work commitment: The role of Machiavellianism. *Career Development International*, 16(1), 20-35. Doi: [zet10.1108/13620431111107793](https://doi.org/10.1108/13620431111107793)

Missivbrev

Hej!

Vi heter Julia Andreasson och Paulina Samuelsson och vi läser nu vår sista termin på personalvetarprogrammet vid Högskolan Väst. Vi ska nu genomföra vårt examensarbete inom området Arbets- och Organisationspsykologi. Syftet med vårt examensarbete är att undersöka om det finns samband mellan personlighet och i vilken mån man är lojal mot sin arbetsplats.

Vi skulle uppskatta Ditt deltagande i denna enkät! För att delta i vår studie behöver du ha en anställning samt vara över 18 år. Din medverkan i vår studie tar ca 10-15 minuter. Förutom att ditt deltagande hjälper oss i vårt arbete får du också en möjlighet att reflektera lite över vem du är. Studien är uppdelad i två delar där den ena delen består av ett personlighetstest och den andra delen mäter lojalitet gentemot sin arbetsplats. Ha därför din egen arbetsplats i åtanke när du besvarar enkäten. Du kommer i enkäten behöva ta ställning till påståenden som är väl förankrade inom Arbets- och Organisationsforskningen.

Vår studie efterföljer de forskningsetiska principerna enligt Vetenskapsrådet. Som deltagare är du anonym och din medverkan är frivillig. Du kan när som helst, och utan förklaring, avbryta ditt deltagande.

Vi uppskattar ditt deltagande och värderar det högt! Om du är intresserad av att ta del av resultatet är du hjärtligt välkommen att kontakta någon av oss. Under våren 2019 kommer även färdigställt resultat att publiceras och finnas tillgänglig i databasen DIVA.

Stort tack för ditt deltagande!

Kontaktinformation:

Julia Andreasson, epost: [julia.andreasson@student.hv.se](mailto:julia.andreasson@student.hv.se)

Paulina Samuelsson, epost: [paulina.samuelsson@student.hv.se](mailto:paulina.samuelsson@student.hv.se)

Handledare av examensarbetet:

Petri Kajonius, docent i psykologi, epost: [petri.kajonius@hv.se](mailto:petri.kajonius@hv.se)

**Högskolan Väst**  
**Institutionen för individ och samhälle**  
**461 86 Trollhättan**  
**Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99**  
[www.hv.se](http://www.hv.se)