

Personlighetens makt

Personlighetens roll i yrkesånger

Av: Jeanette Lindholm och Josefin Teserius

Handledare: Neda Kerimi

Södertörns högskola | Institutionen för Samhällsvetenskaper

Kandidatuppsats 15hp

Psykologi | Hötterminen 2023



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM

PERSONLIGHETENS MAKT: *PERSONLIGHETENS ROLL I YRKESÅNGER*

Jeanette Lindholm & Josefin Teserius

Abstract

Anxiety and regret are two concepts that are connected to each other, where the former is and can be a consequence of the latter according to previous research. Making a decision regarding a career choice can be the decision you regret the most. Previous research has shown that personality traits, from the Big Five theory, *Neuroticism* and *Conscientiousness* have been associated with multiple facets of the decision-making process. The purpose of the study was to investigate the influence and relationship of personality on regret regarding career choice. In this questionnaire study, using the “*Decision Regret Scale*” and BFI-10, a total of 179 participants participated of which 134 were women and 45 were men. The result showed that *Agreeableness* ($r = -0.157$, $p < .05$) and *Neuroticism* ($r = 0.190$, $p < .05$) correlated significantly with the DRS values. However *Conscientiousness* did not reveal a significant correlation. The findings of this study suggest that personality traits, particularly *Agreeableness* and *Neuroticism* within the Big Five model, are linked to decision regret and regret in the context of career choices. By shedding light on this, one can possibly understand more about potential regret and its impact. The essay writers thus hope that the essay will contribute to an understanding of what it is that leads to regret in people's lives, but especially regret in the career choices one makes.

Nyckelord: *Yrkesånger, Ånger, Beslut, Big Five, Personlighet, Yrke, Neuroticism, Samvetsgrannhet, Vänlighet*

Att vara människa innebär att ställas inför många val, och mängden val kan medföra att det kan bli utmanande att fatta ett beslut. Att därutöver försöka avgöra vilket som är det bästa beslutet är inte enkelt. Från ung ålder brukar människan för det mesta plågas av en fråga, en fundering och beslut som förmodligen kommer att bestämma hur ens liv kommer att bli, det vill säga: *Vad ska man bli när man blir stor?* Sannolikheten att någon i din omgivning ställt samma fråga till dig är stor. Det är en fråga som ibland kan kännas omöjlig för vissa att svara på, samtidigt som att det finns ett självklart svar för andra. För vissa kan själva beslutsfattandet vara förenat med en så stark ångest att det blir svårt att fatta ett beslut överhuvudtaget. Forskning har visat att vårt moderna samhälle ger oss för många val, vilket kan leda till en slags apati och oförmåga att fatta beslut (Schwartz, 2004). Det kan handla om allt från små vardagliga beslut kring vad man ska äta eller vad man ska se på tv, till större beslut såsom karriärval och utbildning som även kan ha långtgående konsekvenser för ens liv.

Individens beslutsfattande och benägenhet att sedan ångra sitt beslut kan bero på beslutets natur, eller bero på personliga egenskaper. Dessa egenskaper som även gör människor unika kan vara den faktor som bäst förklarar varför vi ångrar oss (Schwartz, 2004; Coleman et al., 2023). Under

de senaste decennierna har det använts en personligteori där forskare kategoriserat egenskaper i fem olika huvudkategorier som utgör människans personlighet. Denna teori har fått namnet: Big Five (Barlow & Cayton, 2020 ; McCrae & Costa, 2003).

Ånger och beslut

Ånger och beslut går hand i hand menar Budjanovcanin et al. (2019) som definierar ånger som en känsla som infinner sig efter att ett beslut är taget, där beslutsfattaren inte kan skaka av sig känslan av att denne borde ha beslutat annorlunda (Budjanovcanin et al., 2019). Ånger kan även infinna sig före själva beslutsfattandet (Schwartz 2004). Ångern är i sig en olustig känsla att ha som består i en form av självtvivel (Budjanovcanin et al., 2019 ; Zeelenberg & Pieters, 2006). Det råder delade meningar om vad som är kärnan i ånger, exempelvis menar Roese och Summerville (2005) att det är upplevelsen av missade möjligheter som är den verkliga utlösaren för att uppleva ånger. Zeelenberg och Pieters (2006) samt Schwartz (2004) hävdar att det snarare beror på beslutets natur och en generell rädsla för att misslyckas som utgör grunden för känslan. Zeelenberg och Pieters (2006) beskriver ånger som en *kognitiv emotion*, vilket härrör ur tankar och är något som utvecklas senare i livet i takt med att hjärnan utvecklas. Det är skilt från de mer reflexstyrda och medfödda emotionerna såsom glädje och ilska (Zeelenberg & Pieters, 2006). Det är viktigt att poängtera att känslan av ångest kan upplevas som en följd av ånger, men det är två separata känslor och begreppen bör därmed inte förväxlas. Till skillnad från ånger, som har en tydlig orsak, är ångest en generell känsla av olust. Att uppleva ångest innebär att kroppens flykt- och kamprespons triggas av antingen interna eller externa faktorer, vilket är orsaken till olustkänslan som individen känner (Grillon, 2007).

Vad som gör att en människa ångrar sig är inte alltid enkelt att förklara. Även när människor i grund och botten är nöjda med ett beslut är det möjligt att nå ett framgångsrikt utfall och ändå uppleva ånger i viss utsträckning (Zeelenberg & Pieters, 2006). Varje beslut en människa tar kan resultera i ånger, särskilt om det i efterhand visade sig att beslutet fick oönskade effekter eller om utfallet inte motsvarade individens förväntningar. När en individ inte är nöjd med resultatet av ett beslut kallas fenomenet för *efterhandsånger* (Schwartz, 2004). Ibland kan dock eventuella negativa effekter av beslutet anas redan innan det är fattat, och detta kallas för *förhandsånger* enligt Schwartz (2004). Med alla beslut som tas finns det oftast mer än ett alternativ, och dessa kan ha både fördelar och nackdelar. Förhandsångern kan skapa hinder i själva beslutsprocessen vilket gör det svårt att fatta något beslut alls, medan efterhandsångern kan medföra svårigheter att vara tillfreds med det valda alternativet (Schwartz, 2004). Schwartz (2004) menar att vissa människor är mer benägna att uppleva ånger än andra, men även att vissa typer av beslut är förenade med mer ånger. Vidare beskriver Schwartz (2004) att det finns tre dimensioner som bidrar till mer ånger, där den första dimensionen är *underlåtenhetsfelslut*. Detta innebär att en individ ångrar något denne underlåtit sig att göra genom att inte agera, kontra att ha agerat men ha fattat "fel" beslut. Vilket av dessa som ångras mest verkar bero på tidsramen för dessa företeelser. När det talas om händelser som har inträffat nyligen finns det en tendens att uppleva större ånger för felaktiga beslut, jämfört med de val en avstått från att göra. Å andra sidan, när en reflekterar över beslut som avståtts

för ett flertal år sedan tenderar ångern att vara starkare. Schwartz (2004) lyfter exemplet: “*På kort sikt ångrar vi att vi valde fel utbildning medan vi på längre sikt ångrar att vi inte satsade på en viss utbildning*” (Schwartz, 2004 s.150). Den andra dimensionen av ånger är *ansvar*, där beslutet som ska fattas är förenat med att beslutsfattaren känner ett ansvar för resultatet. Detta är något som även bidrar till att det blir svårare att fatta ett beslut. Den sista dimensionen som ger ånger är *närhetseffekten*. *Närhetseffekten* innebär att en upplever att det önskvärda utfallet finns inom räckhåll, men att personen genom *kontrafaktiskt tänkande* föreställer sig att en missad möjlighet beror på ett felaktigt beslut (Schwartz, 2004). Att tänka kontrafaktiskt innebär att en individ föreställer sig hur en situation eller realitet skulle ha sett ut om ett annat beslut hade fattats (Gilovich & Medvec, 1995 ; Budjanovcanin et al., 2019). Det vill säga att personen föreställer att utfallet hade blivit bättre om bara ett annat beslut än det valda hade tagits (Schwartz, 2004). Det går även att dela in det kontrafaktiska tänkandet i två olika kategorier som består i: hur pass troliga dessa påhittade alternativ är, och hur väl det faktiska utfallet går att jämföra med det påhittade (Gilovich & Medvec, 1995; Budjanovcanin et al., 2019). Beslut som med lätthet går att föreställa sig, med ett annat utfall, leder till mer ånger än mer långsökta alternativa utfallet menar Gilovich och Medvec (1995). Med andra ord är det klassiska ordspråket “gräset är alltid grönnare på andra sidan” ett tydligt exempel på hur det kontrafaktiska tänkandet kan få en person att tvivla på sitt beslut med en mer eller mindre påhittad grund (Bullens et al., 2013).

Det finns ett flertal skalor som mäter olika dimensioner av ånger. Exempelvis finns *the Regret and Maximization Scale* av Schwartz et al. (2002) som fokuserar på lycka, skalan *The Experienced Regret Scale* av Keaveney et al. (2007) som fokuserar på köparbeslutsprocessen och *Decision Regret Scale (DRS)* av Brehaut et al. (2003). DRS-skalan har validerats och utformades för att specifikt inrikta sig på ångrade beslut inom hälso- och sjukvården. Syftet med skalans utformning var, med teorier utvecklade i marknadsföringslitteratur (e.g. Connolloy & Zeelenberg, 2002), att visa att det är mer sannolikt att ånger inträffar efter negativa händelser. När författarna skapade skalan förutspådde de att graden av beslutskonflikt som fanns vid tidpunkten för beslutet skulle avgöra hur mycket en skulle ångra beslutet (Brehaut et al., 2003). Saker som föreslogs av författarna baserat på den tidigare forskningen i studien, som är kopplad till att ångra ett beslut, var till exempel *kontrafaktiskt tänkande* (Connolloy & Zeelenberg, 2002, refererad i Brehaut et al., 2003; Miller, Turnbull & McFarland, 1990, refererad i Brehaut et al., 2003), bristen på stöd, svårigheterna människor upplever när de presenteras med fler än två val och behovet att behöva värdera möjliga fördelar eller förluster med alternativen (Gilovich & Medvec, 2003, refererad i Brehaut et al., 2003). Skalans användbarhet för andra områden än för hälso- och sjukvård har testats av bland annat Diotaiuti et al. (2022) där resultatet visade att skalan erhöll en god validitet och reliabilitet för att mäta andra typer av beslut. Skalan visade sig vara användbar för mätning av beslutsångest rörande exempelvis utbildning, yrkesorientering och relationsval (Diotaiuti et al., 2022). Skalan har även använts i syfte att mäta akademisk tillfredsställelse i olika huvudämnen på universitet i Taiwan (Hsu & Chi, 2021), beslut om att anställa individer till företag (Voss & Lake, 2021) samt ånger hos individer som inte har anmält sexuella övergrepp som de utsatts för (Marchetti, 2012).

Ånger och karriär

Beslut som rör karriärer och yrken är vanligtvis ett av de beslut som människor ångrar mest, menar Gilovich och Medvec (1995). Detta är även något som Roese och Summerville (2005) fann i sin studie. Det kan involvera flera dimensioner och aspekter av karriären: allt från vilken bransch individen valt och hur mycket en har arbetat, till att ångra att en inte ansträngt sig mer för att klättra på karriärstegen (Gilovich & Medvec, 1995). När det kommer specifikt till yrkesånger eller *occupational regret* finns det inte några vedertagna definitioner i litteraturen. Ett försök till en definition av yrkesånger, som framhålls av Wrzesniewski et al. (2006, refererad i: Budjanovcanin et al., 2019), är att det kan innebära ett bestående tillstånd av att önska att en hade valt en annan yrkesbana. Ett bestående tillstånd indikerar att ångern kommer att kvarstå tills dess att ett annat beslut är fattat (Wrzesniewski et al. 2006, refererad i: Budjanovcanin et al., 2019). Det finns dock andra sätt att hantera ett ångrat beslut än att förändra situationen. Zeelenberg och Pieters (2006) presenterar en teori som kallas för *regret regulation theory* där det föreslås att känslan av ånger kan hanteras på olika sätt. Ett sätt är att personen reglerar ångern genom att förneka eller trycka undan känslan eftersom erkännande av ångern skulle innebära att en erkänner ett misslyckande. För att kunna hantera dessa känslor kan personen med kontrafaktiska resonemang försöka framhålla de missade möjligheterna som sämre alternativ än det beslut som de i själva verket ångrar. Med andra ord blir förnekelsen en strategi för att kunna "leva med sina misstag" eller ångern (Zeelenberg & Pieters, 2006). Detta menar Zeelenberg och Pieters (2006) kan vara en förklaring till varför vissa människor inte aktivt försöker förändra något som ångras då ångern förnekas. Att ångra sig kan för arbetslivet innebära att vantrivas i sitt arbete, vilket i sig kan leda till ohälsa (Lu et al., 2022). Enligt Arbetsmiljöverket (2021) uppger 32 procent av de svenska arbetstagarna att de har någon form av hälsoproblem relaterat till sitt arbete. De vanligaste orsakerna till besvär på arbetsplatsen är bland annat en överdriven arbetsbelastning, påfrestande arbetsställningar och långvarig sittning. Men även saknaden av rutiner, samt besvär orsakade av oro eller ångest, symptom på depression eller utmattningssyndrom är vanliga besvär på arbetsplatsen. Kvinnor är överrepresenterade när det kommer till arbetsrelaterad ohälsa, och inte minst i kvinnodominerade yrken som exempelvis inom vård och omsorg. De som upplever detta mest är sysselsatta i åldrarna 16-29 och 30-49 år. Oro och ångestbesvär drabbar nästan varannan anställd individ i de åldersgrupper som upplever utmaningar på arbetet (Arbetsmiljöverket, 2021).

Personlighet - Big Five teorin

För att få insikt i de faktorer som påverkar individers beslut, vilka som väljer att stanna kontra vilka som tenderar att välja ett specifikt yrke, kan en fördjupa sig i personlighetsteorier och dess kopplingar till beslutsfattande. Begreppet *personlighet* definieras som en komplex konstruktion av olika personliga egenskaper och beteenden som är unika för varje människa, och ligger till grund för dennes anpassning till livet (e.g. McCrae & Costa, 1992; McCrae & Costa 1997). I det dagliga livet har personligheten en enorm kraft som kan vara underskattad när det gäller deras räckvidd och inflytande. I litteraturen återfinns en stor mängd studier som undersöker personlighetens påverkan och inflytande på människans liv. Olika personlighetsdrag kan vara prediktorer för fysisk ohälsa och för arbetstillfredsställelse (e.g. Grant och Langan-Fox 2007). Big Five-teorin, även

kallad femfaktorteorin och "OCEAN", är en teori som framhålls av forskare som universell för personlighet hos den mänskliga arten (McCrae & Costa, 2003). I utvecklingen av personlighetspsykologin har fokuset legat på Big Five-teorin. McCrae och Costa (2003) skriver att femfaktorteorin är allt människan behöver för att kunna fånga personlighetens grundläggande struktur. Detta menar även McCrae, Terracciano och Carver (2005) som argumenterar för att faktorteorin är en modell som inrymmer alla aspekter av individers personlighet. Genom att kombinera de aktuella resultaten i Trull och Gearys (1997) studie om Big Five-faktorstruktur med de från tidigare forskning, lyfter skribenterna att Big Five teorin inte bara representerar betydande personlighetsdrag i västerländska samhällen, utan även i östasiatiska och västerländska civilisationer. Femfaktorteorin innehåller fem huvudsakliga personlighetsdrag: *Extraversion* (Extroversion), *Vänlighet* (Agreeableness), *Samvetsgrannhet* (Conscientiousness), *Neuroticism* (Neuroticism) och *Öppenhet* (Openness) (e.g. McCrae & Costa, 1992; McCrae & Costa 1997).

Big Five-personligheterna kan mätas med hjälp av skalor. En av de mest välanvända skalorna idag är *BFI-44*, som även är kallad "*Big Five Inventory*" (Rammstedt & John 2007). Skalan *BFI-44* är skapad av John, Donahue och Kentle (1991) och består av 44 frågor som alla är avsedda att mäta en specifik personlighetsdimension av Big Five (John, Donahue & Kentle 1991). En begränsning med skalan är att vissa personer kan uppleva att frågorna tar lång tid att besvara och därför är utmanande att genomföra (Rammstedt & John 2007). Rammstedt och John (2007) föreslår därmed en förkortad version som kallas för *BFI-10*, och denna skala består av 10 frågor istället för de 44 som ingår i *BFI-44*. Den komprimerade versionen innehåller de frågor från BFI-44 som Rammstedt och John (2007) bedömde var starkast faktorer för att mäta respektive personlighetsdimension. Trots att BFI-10 är kortare, och endast består av två items per dimension i Big Five, bedöms reliabiliteten och validiteten som acceptabel (Rammstedt & John 2007). BFI-10 kan därför användas istället för BFI-44 i fall där effektivitet bedöms som viktigare än precision (Rammstedt & John 2007). Big Five testet avser att mäta nivån av de olika personlighetsdragen där människor antingen kan ha en hög nivå av en egenskap eller en låg nivå av samma egenskap (McCrae & Costa, 2003). De olika personlighetsdragen i Big Five avser att mäta olika aspekter av personlighet. Om en person har en hög nivå av Extraversion, innebär det att personen kan anses vara utåtriktad, sällskaplig, äventyrlig och spontan. Däremot en låg nivå på Extraversion skulle innebära att en person kan anses vara hämmad, tyst, distanserad och enslig (McCrae & Costa, 2003). Om en person har en hög nivå av Vänlighet, innebär det att personen kan anses vara samarbetsvillig, godmodig och hjälpsam. Däremot en låg nivå på Vänlighet skulle innebära att en person kan anses vara antagonistisk, misstänksam och kan ha svårt att samarbeta (McCrae & Costa, 2003). Om en person har en hög nivå av Samvetsgrannhet, innebär det att personen kan anses vara pålitlig, målinriktad och ansvarsfull. Däremot en låg nivå på Samvetsgrannhet skulle innebära att en person kan anses vara slarvig, oansvarig och otillförlitlig (McCrae & Costa, 2003). Om en person har en hög nivå av Neuroticism, innebär det att personen kan anses vara orolig, ångestfylld och känslomässigt instabil. Däremot en låg nivå på Neuroticism skulle innebära att en person kan anses vara lugn och säker (McCrae & Costa, 2003). Om en person har en hög nivå av Öppenhet, innebär det att personen kan anses vara konstnärlig och kreativ. Däremot en låg nivå på

Öppenhet skulle innebära att en person kan anses sakna intellektuell nyfikenhet (McCrae & Costa, 2003). Det går med andra ord att anta att en individ kan uppvisa höga nivåer av flera olika personlighetsdrag enligt Big Five-modellen. Detta antagande grundas på tanken att de fem personlighetsdragen - Öppenhet, Samvetsgrannhet, Extraversion, Vänlighet och Neuroticism - mäter olika aspekter av en persons personlighet (e.g. McCrae & Costa, 2003).

Big Five - Neuroticism och Samvetsgrannhet

Två av Big Fives personlighetsdimensioner sticker ut när det kommer till forskning om deras roll kring beslut och arbete, och dessa är Neuroticism och Samvetsgrannhet. Barlow et al. (2014) skriver i en metaanalys om Neuroticismens ursprung att ångest, rädsla, otålighet, ilska och melankoli är vanliga negativa känslor förknippade med Neuroticism. Ångest, depression och stressrelaterade sjukdomar är alla associerade med Neuroticism, vilket kan förkortas ens livstid (McCrae & Costa, 2003). Utöver negativa känslor kännetecknas neurotiskt temperament (eller Neuroticism) av en utbredd uppfattning att världen är en farlig och skrämmande plats, samt idéer om ens oförmåga att kontrollera eller hantera svåra omständigheter (Barlow et al., 2014). Neuroticism definieras av Barlow et al. (2014) som benägenheten att ofta känna intensivt obehagliga känslor som reaktion på stress som är kopplade till en känsla av okontrollerbarhet. Oro, grubbel och känslomässigt undvikande ingår inte i definitionen, trots att de sannolikt följer av och upprätthåller höga nivåer av Neuroticism (Barlow et al., 2014). Det har visat sig att individuella variationer i kontrolluppfattning påverkar den mentala hälsan (Barlow et al., 2014). I en studie av Miller et al. (2007) om kronisk stress och hypotalamus-hypofys-binjurebark (HPA)-axeln fann skribenterna att okontrollerbara, oväntade stressfaktorer resulterade i större och mindre varierande mängder daglig kortisolproduktion. Känslan av att inte kunna kontrollera en situation orsakar stress för den person som vill ha en situation under kontroll. Hos en neurotisk person är den förhöjda stressreaktiviteten ett svar på en övertygelse om att denne inte kan kontrollera eller hantera svåra situationer, men även att världen är en farlig och skrämmande plats (Barlow et al., 2014). Höga grader av Neuroticism i kombination med en låg nivå av positiva känslor, potentiellt kopplat till särskilt låg motståndskraft, visas vid depression (Abramson, Metalsky & Alloy, 1989; Alloy et al., 2012). Fördelen med Neuroticism är medvetenheten om potentiella risker, såväl som rädsla för att misslyckats och en viss konkurrenskraft, vilket skulle kunna ge resultat för adaptiva prestationer (McCrae & Costa, 2003). Vad gäller personlighetsdraget Samvetsgrannhet innebär det att den som har en "hög grad" av personlighetsdraget generellt är väldigt noggrann och organiserad. En sådan person tenderar inte att göra förhastade saker och agera på impulser (McCrae & Costa, 2003). Vidare har studier visat att Samvetsgrannhet har en stark koppling till karriärorientering (Buchinger et al., 2023). Buchinger et al. (2023) har undersökt hur de olika Big Five-dimensionerna korrelerar med livsmål, exempelvis med mål om giftermål, barn, möjlighet att resa och karriär. Vad som framkom av studien är att Samvetsgrannhet korrelerar med karriärmål och hur pass framgångsrik en person blir. Buchinger et al. (2023) beskriver att en person med hög grad av Samvetsgrannhet har större karriärmål än andra och hur deras målmedvetenhet bidrar till att dessa dessutom blir mer framgångsrika. Om en person istället har låg grad av Samvetsgrannhet

bidrar detta till att arbetet inte uppfattas som lika viktigt, och därför inte prioriteras, vilket ger mindre framgång (Buchinger et al., 2023).

I studie av Coleman et al. (2023) beskrivs begreppet *commitment anxiety*. Någon vedertagen svensk översättning av begreppet finns inte, men det kan översättas direkt till “beslutsångest” med fokus på en ovilja att “binda” sig till sitt val. Personer med beslutsångest är rädda att ångra beslutet och tvekar därför inför det. Beslutsångest var signifikant korrelerad med såväl höga nivåer av Neuroticism som låga nivåer av Samvetsgrannhet (Coleman et al., 2023).

Baserat på denna tidigare forskning i ämnet har det varit tydligt att det kan vara viktigt att forska om ånger kring beslutsfattande i karriären och personlighetens inflytande på beslutsånger. Det är viktigt att undersöka hur ånger och karriär samspelar, eftersom en ökad förståelse kan innebära vägen framåt mot nya strategier för att minska psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Därför är syftet med denna uppsats att undersöka personlighetens påverkan på våra yrkesval, och huruvida det finns ett samband mellan vissa personlighetsdrag och beslutsånger kopplat till det nuvarande yrket. Frågeställningarna blir således: *Finns det ett samband mellan Big Five-personligheterna och graden av beslutsånger avseende det nuvarande yrkesvalet? Finns det ett samband mellan graden av Neuroticism och Samvetsgrannhet samt beslutsånger?*

Metod

Undersökningsdeltagare

Undersökningsdeltagarna bestod utav ett bekvämlighets och snöbollsurval. Enkäten skickades ut till respektive uppsatsförfattares personliga krets på LinkedIn, sociala medier (Facebook och Instagram) och, av bekvämlighetsurval, på den ena uppsatsförfattarens arbetsplats via en QR-kod för att öka deltagarantalet. Arbetsplatsen där QR-koden delades på är en tandläkarmottagning i centrala Stockholm med cirka 25 anställda. På mottagningen arbetar tandläkare, tandsköterskor, tandhygienister samt administrativ personal. Vi uppmanade andra, när vi publicerade enkäten, att dela vår enkät med exempelvis kollegor, vänner och familjemedlemmar som arbetar.

Av de 216 personer som påbörjade enkäten, slutförde totalt 179 deltagare den. Enkäten hade ett frekvensbortfall på 37 personer. En av deltagarna svarade inte på frågan inom vilken bransch personen arbetade i. Av de 179 deltagare ($m = 41.5$ år) var 134 av deltagarna kvinnor ($m = 40.8$ år, $SD = 11.91$) och 45 var män ($m = 43.7$ år, $SD = 12.96$). Ingen av deltagarna i studien identifierade sig som “Annat”, och åldersspannet mellan deltagarna löpte mellan 19 och 67 år.

De tre majoritetsbranscherna som deltagarna arbetade i var “*Vård och omsorg*” (62 stycken), “*Offentlig förvaltning och försvar*” (26 stycken) och “*Företagstjänster*” (19 stycken). Inom *Vård och omsorg* arbetade deltagarna ($m = 35$ år), exempelvis, med akutsjukvård (ambulans), äldreomsorg och tandvård. Dessa deltagare hade även arbetat i genomsnitt ca “3-5 år” i det nuvarande yrket. Inom *Offentlig förvaltning och försvar* arbetade deltagarna ($m = 46.8$ år), exempelvis, med Försvarsmakten, socialt arbete, säkerhet och räddningstjänst. Dessa deltagare hade även arbetat i genomsnitt “5+ år” i det nuvarande yrket. Inom *Företagstjänster* arbetade

deltagarna ($m = 43.4$ år), exempelvis, med IT, rekrytering och bemanning (HR) samt administration. Dessa deltagare hade även i denna grupp arbetat i genomsnitt “5+ år” i det nuvarande yrket.

Av deltagarna hittade 112 enkäten via sociala medier (Facebook, Instagram etc.), 46 deltagare hittade enkäten via LinkedIn, 10 deltagare hittade enkäten via en familjemedlem, 6 deltagare hittade enkäten via en vän och 5 personer hittade enkäten på ett annat sätt.

Material

I uppsatsen användes en enkät utformad på *Sunet Survey*. I undersökningen användes skalan *Decision Regret Scale* från Ottawa Hospital Research Institute av Brehaut et al. (2003), och skalan *BFI-10* från *Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German* av Rammstedt och John (2006). Uppsatsförfattarna översatte *Decision Regret Scale* från engelska till svenska, och en svensk översättning av Zakrisson (2010) användes för skalan BFI-10.

Decision Regret Scale, som kommer förkortas DRS genom texten, är skapad av Brehaut et al. (2003) och är ursprungligen avsedd att mäta ångest eller ånger efter ett beslut som vårdpersonal har fattat i sitt arbete. Den låter personen som ska svara på enkäten att tänka på ett beslut som de gjort i vården, och utifrån det läsa 5 påståenden gällande beslutet. Personen får sedan svara på hur väl de instämmer på påståendet. Svansformatet består av en likertskala där 1 representerar “Instämmer helt”, 2 representerar “Instämmer delvis”, 3 representerar “Varken instämmer eller instämmer inte”, 4 representerar “Instämmer inte helt” och 5 representerar “Instämmer inte alls”. Ett exempel på ett påstående som ingår i skalan är “Jag ångrar mitt beslut” (Eng. “*I regret the choice that was made*”) (Brehaut et al., 2003). Frågorna 2 och 4 är reverserade. Ju högre poäng en får på skalan desto mer ånger upplever personen i sitt beslut. Enligt *User Manual - Decision Regret Scale* (2003) ska poängen omvandlas genom att subtrahera 1 från deltagarnas svar på varje fråga och sedan multiplicera talet med 25. Detta kommer att ge ett resultat som varierar från 0-100, där 100 indikerar hög ånger *kring ett beslut* och där 0 indikerar ingen ånger. I *User Manual – Decision Regret Scale* (O’Connor, 2003) framgår det att testet har ett Cronbachs Alfa mellan $\alpha = 0.81$ till 0.92. Skalans reliabilitet och validitet för andra användningsområden är tidigare testad i en studie i ett ickemedicinskt sammanhang av Diotaiuti et al. (2022). I studien av Diotaiuti et al. (2022) genomfördes en faktoranalys som visade signifikanta laddningar (0.554 - 0.780, $p = 0.001$) på samtliga faktorer, samt ett erhållet Cronbachs alfavärde på $\alpha = 0.81$ för skalans reliabilitet. När en reliabilitetsanalys utfördes på denna undersökning med den insamlade datan erhöles ett alfavärde på $\alpha = 0.864$.

BFI-10 skalan är skapad av Rammstedt och John (2006) och är en förkortad version av *the Big Five Inventory (BFI-44)*. Personen som besvarar skalan får svara utifrån 10 påståenden hur de upplever sig själva på en likertskala där 1 representerar “Instämmer inte alls”, 2 representerar “Instämmer inte helt”, 3 representerar “Varken instämmer eller instämmer inte”, 4 representerar “Instämmer delvis” och 5 representerar “Instämmer helt”. Ett exempel på ett påstående som ingår i skalan är “(Jag ser mig själv som någon som...) ... är avspänd, hanterar stress väl” (eng. “...is relaxed, handles stress well”) (Rammstedt & John, 2006). *Extraversion* mäts genom fråga 1 och

6, *Vänlighet* mäts genom fråga 2 och 7, *Samvetsgrannhet* mäts genom fråga 3 och 8, *Neuroticism* mäts genom fråga 4 och 9, och *Öppenhet* mäts genom fråga 5 och 10. Frågorna 1, 3, 4, 5 och 7 är reverserade. Vid analys av BFI-10 skalan fann Rammstedt och John (2006) att skalan fångar en betydande del (70%) av den totala variationen inom de fem personlighetsdragen som Big Five-modellen mäter. Skalan erhöll även av re-test reliabiliteten en konsistens på 85%.

I DRS återfanns följande formulering av fråga 4 på engelska "*The decision did me alot of harm*", som direktöversatt till svenska blir "*Beslutet orsakade mig stor skada*". Uppsatsförfattarna tog beslutet att formulera om frågan något, eftersom uppsatsförfattarna tolkade att den svenska översättningen får en dramatisk laddning. Frågan översattes då istället till "*Mitt beslut har påverkat mig väldigt negativt*", som uppsatsförfattarna anser speglar bättre på vad frågan på engelska åsyftar.

Procedur

Enkäten publicerades den 27 oktober 2023, tillsammans med en förskrivna text, på LinkedIn, Facebook, Instagram och på en arbetsplats. Skribenterna tipsade även verbalt vänner och familj att svara på enkäten. Enkäten var öppen under tio dagar från den 27/10 2023 till den 6/11 2023.

I inledningen angavs syftet med studien och deltagarnas anonymitet och frivillighet, hur uppgifterna kommer att hanteras och att deltagarna kan hitta studien och den sammanställda resultaten på "DiVa-Portal".

Det fanns även frågor utöver skalorna som uppsatsförfattarna hade konstruerat. Förstasidan innehöll bakgrundsfrågor såsom ålder (i antal år) och kön (kvinna, man och annat), men även frågor om deltagarnas yrke och karriär. Den första frågan handlade om vilket yrke/bransch deltagaren arbetar inom, men även hur länge de arbetat i sitt yrke samt hur länge de arbetat på sin arbetsplats. Deltagarna fick svara på dessa frågor med svarsalternativen "*0-3 månader*", "*3-6 månader*", "*6-12 månader*", "*1-3 år*", "*3-5 år*" samt "*5+ år*" på respektive fråga (se bilaga 1). Det förekom även en fråga om hur många personer som arbetade på respondentens arbetsplats där deltagarna fick svarsalternativen "*Färre än 10 personer.*", "*Mellan 10 och 50 personer.*", "*Mellan 50 och 100 personer.*", "*Mer än 100 personer.*" och "*Jag är egenföretagare och arbetar självständigt*". Den andra sidan av enkäten innehöll skalorna Decision Regret Scale (O'Connor, 2003) och BFI-10 (Rammstedt och John, 2006). I samband med DRS-frågorna hade följande egenkonstruerade fristående påståenden av uppsatsförfattarna, med samma likertskala som Decision Regret Scale, tagits med: "*Jag är nöjd med mitt nuvarande yrke*", "*Jag är nöjd med min nuvarande arbetsplats*" och "*Jag överväger att byta yrke i framtiden*". Då dessa tre fristående påståenden har samma likertskala som DRS, kodas dessa som reverserade. En fristående fråga som även togs med var en textruta där deltagarna fick möjligheten att förklara varför de eventuellt överväger att byta yrke, detta för eventuellt kartlägga vilka tankar som ligger bakom varför en potentiellt vill byta yrke. I enkäten inkluderades även en fråga för att ta reda på var deltagarna hittat undersökningen. Alternativen för frågan var: "*Via sociala medier (Facebook, Instagram etc.)*", "*Via LinkedIn*", "*Via en familjemedlem*", "*Via en vän*" och "*Annat*". Det inkluderades även en fråga för att ge deltagarna möjligheten att tillägga något som de eventuellt ville. I slutet

på enkäten tackas deltagaren för personens medverkan samt uppsatsförfattarnas kontaktuppgifter igen. Den fullständiga kodmallen finnes som bilaga 1.

Design

Studiens material inhämtades med hjälp en enkätundersökning som utfördes vid ett tillfälle. På den första sidan av enkäten anges enkätens målgrupp (arbetstagare), för att säkerställa att rätt målgrupp besvarar enkäten. Enkätens upplägg var designat att mäta den beroende variabeln "yrkesånger" avseende det nuvarande valda yrket med hjälp av DRS. De oberoende variablerna var Big Five personligheterna som mättes med hjälp av BFI-10.

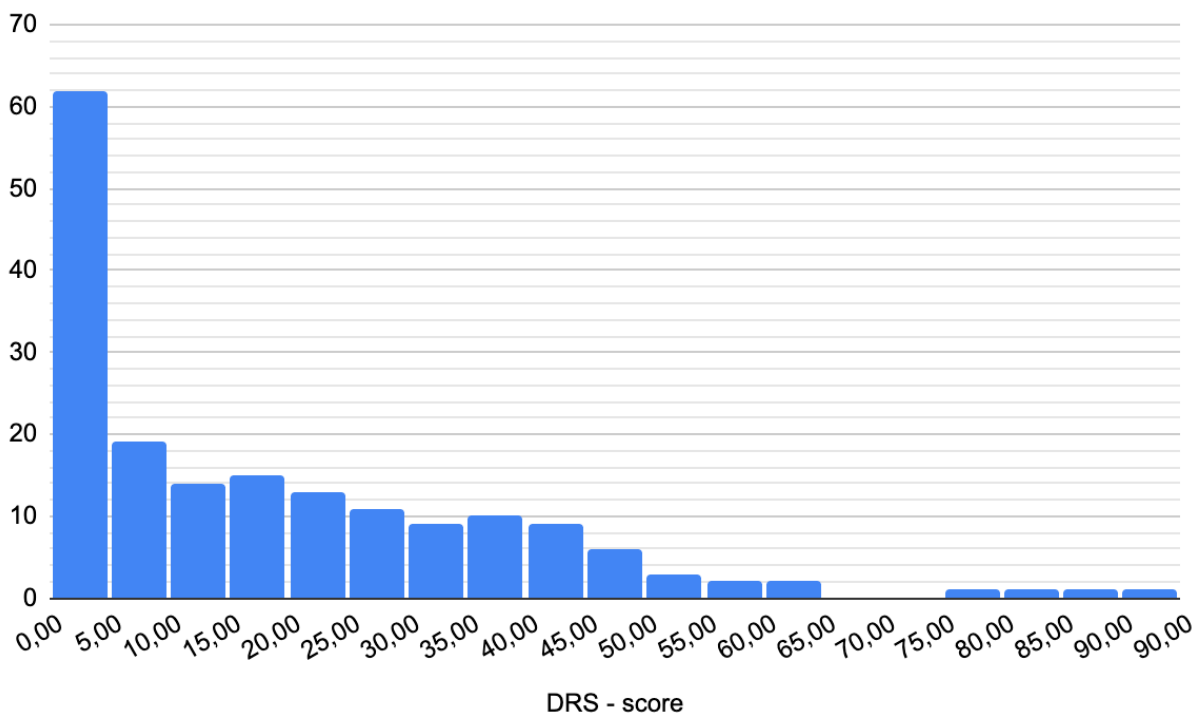
Databearbetning

Databearbetningen syftar på att se hur Öppenhet, Samvetsgrannhet, Extraversion, Vänlighet och Neuroticism samverkar med den beroende variabeln *ånger* genom multipel regression. Datan analyserades i statistikprogrammet Jamovi där det genomfördes en reliabilitetsanalys (Cronbach Alfa) på DRS, korrelationsanalys och multipel regressionsanalys på resultatet.

När enkäten stängdes skapades det en Microsoft Excel fil med deltagarnas svar. Det enda bortfallet som uppkom i studien var att en person inte svarade på frågan inom vilken bransch personen arbetade i. Detta bortfall översågs då syftet med studien inte var att analysera om det fanns något samband mellan yrkena och DRS. Därefter översattes likertskalorna till siffror och deltagarnas svar på vilken bransch/yrke de arbetar inom. Deltagarnas angivna yrken kategoriserades av uppsatsförfattarna enligt SCB:s bransch kategorier om förvärvsarbetare (se SCB, 2019). Denna indelning genomfördes för att möjliggöra statistiska uträkningar. Sedan omvändes de reverserade frågorna, och varje deltagares svar på respektive fråga från DRS subtraherades med 1 och multiplicerades med 25 (dividerat med 5). Sedan adderades respektive deltagares svar ihop för att få summa mellan 0-100. Sedan räknades deltagarnas svar på BFI-10 ut genom att addera svars-poängen för respektive frågor som mäter respektive personlighet. Frågorna som mäter, till exempel, Öppenhet adderas ihop för att få en totalsumma på personlighetsdimensionen Öppenhet. Ett högt värde på respektive personlighet indikerar en hög grad av personlighetsdraget. Ett lågt värde indikerar en låg erhållen nivå av personlighetsdraget.

Resultat

Medelvärdet för deltagarna på *Decision Regret Scale* var 15.508 (SD = 18.894), där det minsta värdet var 0 och det högsta var 90 på skalan. Figur 1 visar att totalt 62 av deltagarna fick värdet 0 på DRS, samt att totalt 4 av deltagarna fick högre värden på DRS (75, 80, 85 och 90). Figur 1 visar en fullständig överblick över deltagarnas resultat på DRS. Skewness för DRS värdena låg på 1.349 och kurtosis låg på 1.857 för DRS värdena för samtliga deltagare.



Figur 1: Stapeldiagram över antal respondenter och deras Decision Regret Score.

I tabellerna nedan redovisas det hur många respondenter som fick X poäng på de olika personlighetsdragen – Extraversion, Öppenhet, Vänlighet, Neuroticism och Samvetsgrannhet – i form av frekvenstabeller. I tabell 1:1 framgår det att majoriteten av respondenterna fick poängvärdet 10 på Extraversion ($m = 7,56$). I tabell 1:2 framgår det att majoriteten av respondenterna fick poängvärdet 6 på Öppenhet ($m = 6,47$). I tabell 1:3 framgår det att majoriteten av respondenterna fick poängvärdet 8 på Vänlighet ($m = 7,66$). I tabell 1:4 framgår det att majoriteten av respondenterna fick poängvärdet 3,4 och 5 på Neuroticism ($m = 4,55$). I tabell 1:5 framgår det att majoriteten av respondenterna fick poängvärdet 10 på Samvetsgrannhet ($m = 8,79$).

Tabell 1:1 Frekvenstabell över antal respondenter och poäng på Extraversion.

<i>Extraversion</i>	
Poäng	Antal
2	2
3	4
4	13
5	13
6	24

Tabell 1:2 Frekvenstabell över antal respondenter och poäng på Öppenhet.

<i>Öppenhet</i>	
Poäng	Antal
2	7
3	10
4	13
5	25
6	39

7	18
8	33
9	33
10	39

Tabell 1:3 Frekvenstabell över antal respondenter och poäng på Vänlighet.

Vänlighet

Poäng	Antal
3	1
4	5
5	11
6	25
7	37
8	40
9	35
10	25

7	29
8	18
9	23
10	15

Tabell 1:4 Frekvenstabell över antal respondenter och poäng på Neuroticism.

Neuroticism

Poäng	Antal
2	28
3	32
4	32
5	32
6	27
7	16
8	8
9	4

Tabell 1:5 Frekvenstabell över antal respondenter och poäng på Samvetsgrannhet

Samvetsgrannhet

Poäng	Antal
4	1
5	1
6	7
7	22
8	35
9	42
10	71

I tabell 2 visas en korrelationsmatris över hur DRS korrelerade med personlighetsdimensionerna. Den multipla korrelationen visade att "Agreeableness" (Vänlighet) korrelerade negativt med DRS-

värdena ($r = -0.157$, $p < .05$), och Neuroticism korrelerade positivt med DRS-värdena ($r = 0.190$, $p < .05$). Samvetsgrannhet korrelerade inte signifikant med DRS-värdena (se tabell 2).

Tabell 2. En korrelationsmatris över hur DRS – score korrelerar med Big Five personligheterna – Extraversion, Vänlighet, Samvetsgrannhet, Neuroticism och Öppenhet.

		<i>DRS - score</i>	<i>Extroversion</i>	<i>Agreeabl.</i>	<i>Consc.</i>	<i>Neuroticism</i>	<i>Openness</i>
DRS - Score	Pearson's r	—					
	p-value	—					
Extroversion	Pearson's r	-0.094	—				
	p-value	0.210	—				
Agreeabl.	Pearson's r	-0.157*	-0.044	—			
	p-value	0.036	0.556	—			
Consc.	Pearson's r	-0.058	0.222**	-0.060	—		
	p-value	0.443	0.003	0.427	—		
Neuroticism	Pearson's r	0.190*	-0.310***	-0.243**	-0.201**	—	
	p-value	0.011	<.001	0.001	0.007	—	
Openness	Pearson's r	0.007	0.035	-0.023	-0.088	0.095	—
	p-value	0.922	0.643	0.764	0.242	0.205	—

Note. * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

Agreeabl. = Agreeableness
Consc. = Conscientiousness

Tabell 3 presenterar vad respektive personlighetsdimensionens betavärde, estimatet, standardavvikelsen, t-värdet och p-värdet. Regressionsanalysen visar på ingen signifikans gällande personlighetsdimensionerna i analysen (se tabell 3). Enligt regressionsanalysen ligger betavärdet (regressionskoefficienten) för Neuroticism på 0.139, och för Samvetsgrannhet på -0.027. Samvetsgrannhet ($p = 0.728$) hade det näst högsta p-värde, medans Neuroticism hade lägsta p-värde av alla personlighetsdrag ($p = 0.092$). Se tabell för fullständig presentation över betavärdena och p-värdena.

Tabell 3. Estimatet, standardavvikelsen, t-värdet, p-värdet och standardiserade estimatet över de fem oberoende variablerna - Extraversion, Vänlighet, Samvetsgrannhet, Neuroticism och Öppenhet - med den beroende variabeln DRS.

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand.Estimate
Intercept	29.030	16.102	1.803	0.073	
Extroversion	-0.459	0.726	-0.632	0.528	-0.050
Agreeableness	-1.501	0.912	-1.646	0.102	-0.127
Conscientiousness	-0.398	1.144	-0.348	0.728	-0.027
Neuroticism	1.431	0.845	1.692	0.092	0.139
Openness	-0.084	0.672	-0.126	0.900	-0.009

Mellan variablerna fanns det en svag positiv linjär korrelation ($r = 0.230$) där det kunde observeras en förklarad varians på 0.053 (se tabell 4).

Tabell 4. Modellen visar mått på modellpassning – korrelationskoefficient och andel förklarad varians - som de oberoende variablerna - Extraversion, Vänlighet, Samvetsgrannhet, Neuroticism och Öppenhet - har med den beroende variabeln DRS.

R	R ²
0.230	0.053

Totalt 99 deltagare (55.3% av deltagarna) svarade på frågan “*Om du överväger att byta yrke, vad beror det på?*”. Det framkom frekvent att majoriteten uttryckte en önskan om att potentiellt byta yrke på grund av faktorer som dåliga löner (nämndes 19 gånger), hög arbetsbelastning (17 gånger), viljan att vidareutbilda sig (16 gånger), önskan om att utforska nya områden (15 gånger), att en inte utvecklas på sin arbetsplats (13 gånger), den psykiska hälsan (stress) (9 gånger) och en osäkerhet om det yrket en arbetar i passar dem (7 gånger). Vidare nämndes även en önskan om att byta roll inom samma bransch (6 gånger), dåliga arbetsvillkor (5 gånger), på grund av en ändring i arbetet (5 gånger), ens egna intresse (5 gånger), arbetstiderna (3 gånger), dåliga chefer (3 gånger), trivsel (3 gånger), att hålla balansen mellan sitt privatliv och arbetsliv (2 gånger), att arbetet var enformigt (2 gånger), ingen känsla av meningsfullhet (2 gånger), arbetsgivarens krav (1 gång) samt arbetsplatsen (1 gång).

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka personlighetens påverkan på våra yrkesval, och huruvida det finns ett samband mellan vissa personlighetsdrag och beslutsånger kopplat till det nuvarande yrket. Baserad på tidigare forskning (Barlow et al., 2014; Buchinger et al., 2023; Coleman et al., 2023; Miller et al., 2007) antog uppsatsförfattarna att personlighetsdragen Neuroticism och Samvetsgrannhet skulle påverka känslan av yrkesånger. Resultatet visade på ett signifikant samband mellan beslutsånger mätt med Decision Regret Scale (DRS) och personlighetsdragen *Vänlighet* (Agreeableness) och *Neuroticism* mätt med BFI-10. Neuroticism hade en positiv korrelation gentemot ånger kring yrkesval, där ju högre poäng på personlighetsdraget Neuroticism en har desto högre värden på ånger kommer en ha på DRS. Vänlighet hade däremot en negativ korrelation, där ju mer "vänlig" en är som person desto mindre beslutsånger kring yrkesvalet kommer en ha på DRS. Vänlighet är ett drag som författarna inte på förhand förväntade sig skulle korrelera med yrkesånger utifrån den tidigare forskningen. Det går inte att förklara resultatet kring Vänlighet med den tidigare forskningen i uppsatsen. Eventuellt skulle det kunna spekuleras kring att kännetecknen för Vänlighet kan möjligen ge en förklaring till resultatet. Det skulle kunna ligga något i att en vänlig person anses vara samarbetsvillig, godmodig och hjälpsam (McCrae & Costa, 2003). Coleman et al. (2023) fann i sin studie att höga nivåer av Neuroticism samt låga nivåer av Samvetsgrannhet bidrog till mer obeslutsamhet kring individens yrkesval. Denna studies resultat går delvis i linje med Colemans et al. (2023) fynd då Neuroticism visade sig vara positivt korrelerad med ånger av yrkesval (Coleman et al., 2023). Att Neuroticism har en positiv korrelation med problem av obeslutsamhet kring yrkesval (e.g. Coleman et al., 2023) kan även förklara resultatet i studien. Detta eftersom problem med obeslutsamhet kring yrkesval möjligen kan kopplas till den förhandsånger som Schwartz (2004) beskrev. Denna förhandsånger kan i sin tur relateras till att vissa personligheter har en större benägenhet att ångra sina yrkesval, vilket framgick av att höga poäng på DRS korrelerade med Neuroticism. En av Neuroticismens karaktäristiska drag beskrevs vara bland annat ett intensivt känsloliv, där framförallt negativa känslor såsom ånger och oro styr (Barlow et al., 2014). Det kan vara något som kan förklara varför neurotiska personer upplever ånger kring sin karriär i högre utsträckning än andra. Huruvida respondenterna i denna studie känner oro går inte att veta då det inte var syftet med undersökningen. Barlow et al. (2014) fann att ångest är en känsla som associeras med Neuroticism. Trots att dessa känslor skiljer sig åt går det inte att förneka hur dessa känslor också kan hänga samman. I denna undersökning visade det sig att yrkesånger har en koppling till Neuroticism, och Neuroticism har i tidigare forskning visat sig ha en stark koppling till känslan ångest (se Barlow et al., 2014; Coleman et al., 2023 ; Grillon, 2007). Detta gör det trots allt rimligt att anta att mekanismer för ånger och ångest delvis eventuellt kan likna varandra. Coleman et al. (2023) beskrev hur beslutsånger när den kombineras med negativa tankar kring yrkesvalet kan leda till arbetsrelaterad ohälsa. Denna observation stöds av liknande slutsatser från Lu et al. (2022) och Angelini (2023), där sambandet mellan yrkesånger, utbrändhet, depression och Big Five-personlighetsdimensionerna är betydande (Angelini, 2023; Lu et al., 2022). Hög grad av Neuroticism ger mer ånger och mer utbrändhet (Angelini, 2023 ; Coleman et al., 2023). Dessa

fynd backas delvis upp av datan i denna undersökning där Neuroticism korrelerade positivt med DRS skalan.

Resultatet visade däremot inte på ett signifikant samband mellan beslutsångor och Samvetsgrannhet (Conscientiousness). Detta är något som går delvis emot vad Coleman fann i sin studie, där låg nivå av samvetsgrannhet var signifikant korrelerad med yrkesångor (Coleman et al., 2023). Resultatet visade på att majoriteten av respondenterna hade en hög nivå av Samvetsgrannhet (se tabell 1:5), däremot var inte Samvetsgrannhet signifikant korrelerad med DRS. Anledningen till detta kan en endast spekulera kring. Hade resultatet visat sig vara signifikant skulle det ha gått i linje med det Coleman et al (2023) fann, och kan eventuellt förklaras med det som Buchiner et al. (2023) fick fram om attityd kring arbetet hos Samvetsgranna människor och det som Schwartz (2004) kallar för efterhandsångor. I tabell 1:5 framgår det att majoriteten av respondenterna fick poängvärdet 10 på Samvetsgrannhet. I Buchiner et al. (2023) beskrivs det att personer med hög Samvetsgrannhet har större karriärmål än andra, och detta kan tolkas som att de värdesätter arbetet. Roese och Summerville (2005) påtalade i sin studie att det är de missade möjligheterna som ger ånger. Gilovich och Medvec (1995) påtalade, såväl som Roese och Summerville (2005), att beslut om karriär och yrken är det som de flesta ångrar mest. Huruvida det är så att en ångrar ett beslut efter det tagits eller inte går att spekulera kring. Baserat på Roese och Summerville (2005) är ångern en konsekvens av en möjlighet där en inte tagit ett arbete, eller tagit ett arbete men ångrat utfallet av det. Hur som helst kan en ångra sitt beslut i efterhand, såsom Schwartz (2004) nämner, vare sig det är en missad möjlighet eller en möjlighet som en ångrar att en tog. Detta kan möjligen resultera i att dessa personer inte är benägna att ångra sin karriär för tillfället, och uppleva det som Schwartz (2004) kallar för efterhandsångor, vilket kan ha påverkat hur resultatet ser ut där majoriteten har 0 poäng på DRS (se figur 1). Trots allt verkar majoritetskarriärgruppen *Vård och omsorg* i denna undersökning arbetat i sitt nuvarande arbete mellan 3-5 år.

Något som resultatet även indikerade, som inte var studiens syfte, var att Neuroticism korrelerade signifikant med Extraversion, Vänlighet och Samvetsgrannhet. Detta går delvis emot antagandet som gjordes av uppsatsförfattarna i samband med den tidigare forskningen gällande personlighetsdragen, det vill säga, att en individ kan uppvisa höga nivåer av flera olika personlighetsdrag samtidigt då de fem personlighetsdragen mäter olika aspekter av en persons personlighet (e.g. McCrae & Costa, 2003). Däremot är detta något som inte tagits upp i den tidigare forskningen och var inte en del av antagandet att personlighetsdragen kan samverka med varandra, vilket resultatet kan tyda på. Detta skulle kunna förklara varför personlighetsdimensionerna tillsammans inte visar sig vara statistiskt signifikanta eller påverka DRS i tabell 3. Det har inte framkommit i tidigare forskning att ett personlighetsdrag skulle bidra till en högre nivå på ett annat. Detta är något som bör undersökas vidare i framtiden.

Ånger har visat sig i den tidigare forskningen vara ett vedertaget begrepp som kan innehålla ett flertal olika komponenter och innebörder (e.g. Budjanovcanin et al., 2019; Zeelenberg & Pieters, 2006; Roese & Summerville, 2005; Schwartz, 2004; Gioovich & Medvec 1995). Det kan vara

viktigt att nämna att om en person överväger att byta yrke i framtiden, behöver det inte vara på grund av att individen är missnöjd med yrket, arbetsplatsen eller att denne ångrar sitt val. Det kan snarare tolkas som en vilja att söka nya utmaningar, ett mindre slitsamt arbete och nya äventyr. Att byta yrke behöver därmed inte nödvändigtvis vara på grund av ånger. Schwartz (2004) menade att ånger kan infinna sig före själva beslutsfattandet. Om en ånger hos deltagarna hade funnits, kunde det i Schwartzs (2004) mening, ha infunnit sig innan beslutet att börja på en ny tjänst togs. Att de som känt ånger innan beslutet troligtvis gjorde det för att de kände att de missade potentiella möjligheter (e.g. Roese & Summerville, 2005). Även detta är något som bör undersökas vidare i framtida studier. Det är dock värdefullt att nämna att tidigare forskning och studier om ånger tycks koncentrera sig på begreppet *kontrafaktiskt tänkande* i samband med ånger som en förklaring till känslan (e.g. Gilovich & Medvec 1995; Budjanovcanin et al. 2019; Bullens et al. 2013; Brehaut et al. 2003; Zeelenberg & Pieters, 2006; Miller, Turnbull & McFarland, 1990, refererad i Brehaut et al., 2003). Anledningen till att kontrafaktiskt tänkande ofta nämns i samband med ånger, kan bero på att ånger blir starkare ju mer utrymme som de kontrafaktiska tankarna ges, det vill säga, personer som tänker mer på alternativa utfall kommer troligen därmed uppleva mer ånger. Drygt hälften av deltagarna (55%) i uppsatsens enkät angav minst en anledning till varför de skulle överväga att byta yrke. Faktum är att de flesta av de listade orsakerna från respondenterna om varför de skulle vilja byta yrke är att betrakta som kontrafaktiska. Detta eftersom utfallet av att faktiskt byta yrke inte går att förutse, en kan endast föreställa sig hur det kunde eller kan bli. Trots att inte alla deltagare i undersökningen ger uttryck för hög grad av ånger kring sitt yrkesbeslut, kan de inte undvika att hypotetiskt tänka på hur deras yrkesliv hade sett ut om andra val hade gjorts.

Det bör noteras att det endast efterfrågades om deltagarna ångrar beslutet av det yrke de har idag, däremot frågades det aldrig om de ångrade sitt val av arbetsplats. En persons nivå av tillfredsställelse med sin karriär kan påverkas av faktorer relaterade till arbetsmiljön, arbetsplatsen och/eller medarbetarna. Lu et al. (2022) menade att ångra sig gällande karriärvalet kan för arbetslivet innebära att vantrivas i sitt arbete vilket kan leda till ohälsa. I enkäten var det tydligt att orsakerna till att de flesta av deltagarna (55%) skulle vilja byta yrke var exempelvis på grund av arbetsorsakade besvär (exempelvis hög arbetsbelastning och stress). Respondenternas nämnda orsaker till att byta yrke stämmer överens med det resultat som Arbetsmiljöverket (2021) fått fram i sin undersökning, det vill säga, att de upplevt bland annat arbetsrelaterade besvär såsom arbetsbelastning och psykiska besvär (stress). Informationen angående varför en skulle vilja byta yrke kan vara betydande för arbetsgivare i deras arbete med förebyggande åtgärder. Medvetenheten om denna kunskap skulle möjligtvis kunna förebygga ohälsa på arbetsplatsen, men även som en möjlighet för arbetsgivare att hitta sätt att utveckla sin arbetsplats och på så sätt behålla sina arbetstagare.

Resultatet visade att majoriteten av deltagarna (143) fick låga poäng på DRS skalan, vilket tyder på att de flesta inte upplevde någon ånger i sitt val av det nuvarande yrket. Att en majoritet av respondenterna erhöll en låg poäng på DRS gör att resultatet blir svårare att generalisera. Ett mer representativt underlag av individer som upplevde ånger av sitt yrke i högre utsträckning hade

bidragit till ett säkrare resultat om personlighetens eventuella påverkan. Detta innebär att studien möjligen fångat aspekten avsaknaden av ånger för de flesta av deltagarna, snarare än upplevd ånger som var syftet med undersökningen. Att mäta ånger generellt kan vara svårt då den upplevda ångern inte behöver säga något om den faktiska ångern. I undersökningen antas ändå ångern existera, vilket kan ha påverkat tolkningen av resultatet. Resultatet i tabell 4 visar på att de Big Five-personlighetsdragen som ingår endast kan förklaras av 5,3 % av variationen i DRS. Detta tyder på att det är högst sannolikt att det observerade variationen (R-kvadrat) påverkas signifikant av andra variabler som inte undersökts i denna undersökning. Big Five kan därmed troligtvis inte ha en stor påverkan på vare sig om man ångrar sitt beslut av yrke eller inte utifrån resultatet i denna studie. Detta är dock något som bör undersökas mer då personligheten visat sig i tidigare studie ha en stor påverkan på människor (e.g. Grant & Langan-Fox 2007; McCrae & Costa, 2003; Barlow et al., 2014; Miller et al., 2007; Buchinger et al., 2023; Coleman et al., 2023). Att resultatet troligtvis tyder på att fler komponenter påverkar yrkesånger kan styrka tanken om att det är svårt att förklara anledningen till att en individ upplever ånger. Ånger har som tidigare sagt visat sig vara i den tidigare forskningen ett vedertaget begrepp som kan innehålla ett flertal olika komponenter och innebörder (e.g. Budjanovcanin et al., 2019; Zeelenberg & Pieters, 2006; Roese & Summerville, 2005; Schwartz, 2004; Giovich & Medvec 1995). Möjligtvis skulle man behöva undersöka fler komponenter tillsammans för att försöka kartlägga vilka komponenter som bidrar mest till en känsla av ånger kring yrkesval. En möjlig bidragande faktor till varför Big Five personlighetsdragen endast kan förklaras av 5.3% av i DRS (se tabell 4) kan bero på det Zeelenberg och Pieters (2006) skrev om. Zeelenberg och Pieters (2006) menade att en person inte nödvändigtvis är medveten om sin ånger, vilket möjligen skulle kunna vara fallet hos våra respondenter. Om inte respondenterna upplever att de har möjlighet att förändra situationen genom att byta yrke så kan potentiell ånger tryckas bort. En skulle kunna spekulera om att personligheterna möjligtvis kan påverka hur bra en individ är på att hantera sin ånger, vilket även kan vara en bidragande faktor till att personlighet möjligtvis inte visas vara en mer förklarande faktor till känslan av ånger gällande yrkesval. En alternativ förklaring till att de inte ångrar sig kan bero på att de valt en omgivning som de själva vet främjar deras välbefinnande. En studie som undersöker detta är Matz och Hararis (2021) som undersöker var de olika personlighetsdimensionerna i Big Five spenderar mestadels av sin tid på. I studien fann man ett samband mellan personlighetsdragen och vilka miljöer och arbetsplatser som personen trivs mest i. Detta kan ha lett till att respondenterna i undersökningen medvetet har sökt sig till miljöer som de trivs i, och därmed inte uppvisat någon ånger. Detta är inte något som en med säkerhet kan säga vara anledningen, och därför bör detta undersökas vidare i framtida studier om miljön kan vara en påverkande faktor. Det kan däremot finnas andra personlighetsmodeller som kan ge en bättre förklaring till resultatet. I vidare studier kan Trevor-Roberts et al. (2019) undersökning om individers tendenser till att känna osäkerhet kring karriärforskning, och möjligtvis ånger av sitt beslut av karriär, vara en möjlig utgångspunkt.

Metodkritik

Urvalet var inte slumpmässigt och bestod av ett bekvämlighets- och snöbollsurval. Detta kan ha

sina begränsningar, exempelvis bidra med systematiska fel i form av urvalsbias, snedvridning av resultatet samt brist på variation. Viss slumpmässighet av urvalet kunde erhållas då enkäten annonserades öppet på sociala medier och att deltagarna uppmanades att dela vidare till andra. Genom att deltagarna kunde ange var de hittat undersökningen kunde författarna veta vart som deltagare rekryterats från (sociala medier, LinkedIn, genom en familjemedlem eller vän och på annat sätt). Dock är urvalet inte representativt då en stor andel av respondenterna arbetade vid tidpunkten inom *Vård och omsorg* och *Offentlig förvaltning och försvar*, men även att 134 (cirka 75%) av undersökningsdeltagarna identifierade sig som kvinna. Detta har bidragit till en icke representativ fördelning, och snedfördelning i både kön och arbetskategori. För större validitet av studien hade det varit önskvärt med ungefär lika många män respektive kvinnor, samt lika stor representation av branscherna i studien. Detta skulle kunna bidra till en ökad hänsyn till den varierande graden av stress, både fysisk och psykisk, på individen. Gällande DRS resultatet tyder värdet på skewness och kurtosis att fördelningens svans har fler observationer än normalt då majoriteten av deltagarna fick poängvärdet 0 på DRS. Snedfördelningen kan vara problematisk då den kan påverka resultatets tillförlitlighet. De fyra respondenterna med höga poäng på DRS (se figur 1) kan ha påverkat medelvärdet som i själva verket borde vara lägre. Dock är det viktigt att påpeka att detta endast är en självskattning på hur dessa individer känner om sitt val av yrke, där individuella skillnader kan spela in. Att utesluta de fyra extremvärdena hade möjligtvis gett mer precisa analyser, samtidigt som dessa värden faktiskt säger oss något om den självupplevda ånger och dess relation till personlighetsdimensionerna. Att utesluta dessa individer ur analysen hade gått emot syftet. Det hade varit intressant att i framtida studier undersöka på människor med en bekräftad beslutsånger och dess personlighet för att ta reda på om det finns ett samband mellan ånger och Big Five. En åtgärd som författarna till denna studie borde ha vidtagit var att titta på snedfördelningen och normalfördelningskurvorna på respektive personlighetsdrag i resultatet. Den eventuella snedfördelningen av resultaten på BFI-10 beaktades inte vid databearbetningen. Detta kan vara något som kan ha haft en inverkan på tolkningen av resultatet, och kunde i efterhand värderas som en värdefull komponent.

För denna undersökning ansågs BFI-10 samt DRS vara lämpligast att använda. I efterhand hade andra skalor såsom *Career Thoughts Inventory* (Sampson et al., 1999) kunnat bidra med en mer nyanserad bild av vilka tankar som styr nöjdheten med arbetet för att ytterligare fördjupa förståelsen kring ånger och dess koppling till Big Five. För framtida forskning på området hade den därför varit ett bra komplement. Det går att kritisera Decision Regret Scale då den inriktar sig på beslut inom vården (e.g. O'Connor, 2003; Brehaut et al., 2003). Trots att DRS har använts och testats med god validitet och reliabilitet för andra ändamål kan en skala anpassad för beslutsånger generellt eller för karriären specifikt varit ett bättre val. Trots att ett karriärbeslut kan ge långvariga konsekvenser är det oftast inte en fråga om fara för liv och hälsa. Den översättningen som gjordes av uppsatsförfattarna på frågorna i DRS kan även kritiseras. Detta då den subjektiva tolkning av svaren, samt ens bedömning av att ändra frågan "*My decision caused me alot of harm*" kan ha påverkat hur respondenterna svarade på frågorna.

BFI-10 visades vid analys ha en acceptabel validitet, men att den däremot inte ger en lika hög precision som BFI-44 som den bygger på (Rammstedt & John, 2006). Skalan översattes med hjälp med Zakrissons (2010) översättning, som testade BFI-44 och dess validitet på svenska. En skulle möjligtvis kunna kritisera Zakrissons (2010) översättning av studiens frågeformulär då översättningen är baserad på Zakrissons (2010) subjektiva tolkning om hur den kan översättas. Den kan eventuellt inte återspegla hur någon annan skulle ha översatt den till svenska. En teori som övervägdes att använda istället för Big Five och BFI-10 var *Holland's theory of vocation choice* (1997). Teorin visar hur personligheten spelar in i vilka yrken som individer väljer och vilka de intresseras av (Holland, 1997). Det som gjorde denna modell mindre lämplig att använda sig av var att den inte ger hela förklaringen om hur vår personlighet utifrån intresse styr vilket yrke någon väljer. Till skillnad från Big Five (e.g. McCrae, Terracciano & Carver, 2005 ; Trull & Gearys, 1997), täcker Hollands teori inte in hela konceptet personlighet och saknar den universella aspekten som gör studien mer generaliserbar (Holland, 1997).

Självskattning kan vara något som sänker validiteten och reliabiliteten för studien. Självskattning kan leda till att individen svarar på ett sätt som är förskönande, ej sanningsenligt och/eller svarar utifrån hur en skulle vilja vara. Det som talar för att studien har en hög reliabilitet är att det finns över 150 respondenter i studien, men även de tester som denna studie bygger på. Det som talar för att det eventuellt inte skulle finnas en hög reliabilitet är att det skulle ha behövts ett jämt antal respondenter över poängspannen på respektive personlighetsdimension - Extraversion, Öppenhet, Samvetsgrannhet, Neuroticism och Vänlighet - för att säkerhetsställa att resultatet faktiskt går att lita på och för att kunna dra en säker slutsats baserat på resultatet (se tabell 1:1 till 1:5). Det går endast utifrån resultatet att uttala om hur en självskattad bild av personligheten kan korrelera med den självupplevda bilden av ånger. Det kan förekomma en omedvetenhet och förnekelse när det kommer till den upplevda nöjdheten av våra val, och det kan förekomma en nedtryckning av dessa känslor (Zeelenberg & Pieters 2006). Detta kan ha påverkat hur respondenterna har svarat på enkäten, som i sin tur kan ha påverkat resultatet.

Sammanfattning

Denna studie hade till syfte att undersöka personlighetens påverkan på våra yrkesval, och huruvida det finns ett samband mellan vissa personlighetsdrag (Neuroticism och Samvetsgrannhet) och beslutsånger kopplat till det nuvarande yrket. Resultaten tyder på att det möjligtvis finns ett samband mellan individer med höga värden på personlighetsdragen Neuroticism och Vänlighet. Däremot tyder resultatet även på att det inte fanns något samband mellan beslutsånger och Samvetsgrannheten. Resultaten pekar även på vikten av vidare studier och forskning på konsekvenserna av hur yrkesånger påverkar den arbetsrelaterade hälsan. Med bakgrund till den tidigare forskningen och resultatet i denna undersökning, kan det dras en försiktig slutsats om att Neuroticism och Samvetsgrannhet kan ha en roll i yrkesånger, men även att det kan finnas fler komponenter än vår personlighet som påverkar vår upplevda eller avsaknad av ånger. För framtida studier bör eventuellt skalan BFI-44 användas gällande personlighetsmätning, samt andra typer av ångerskalor gällande beslut för att få fler insikter om vad det är som får oss att ångra ett visst yrke.

Genom att belysa detta kan man eventuellt förstå mer om potentiell ånger och dess påverkan på arbetslivet. Uppsatsförfattarna hoppas därmed att uppsatsen kommer att kunna bidra till en förståelse för vad det är som leder till ånger i människors liv, men speciellt ånger i de yrkesval en gör.

Referenser

- Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., & Alloy, L. B. (1989). Hopelessness depression: A theory-based subtype of depression. *Psychological Review*, 96(2), s.358–372. <https://doi.org/10.1080/15374416.2012.703123>
- Alloy, L. B., Black, S. K., Young, M. E., Goldstein, K. E., Shapero, B. G., Stange, J. P., Boccia, A. S., Matt, M. M., Boland, E. M., Moore, L. C., & Abramson, L. Y. (2012). Cognitive vulnerabilities and depression versus other psychopathology symptoms and diagnoses in early adolescence. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 41(4), s.539–560. <https://doi.org/10.1080/15374416.2012.703123>
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
- Arbetsmiljöverket. (2021). Ökad ohälsa på Svenska arbetsplatser 2020 - arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/press/okad-ohalsa-pa-svenska-arbetsplatser-2020/> [Hämtad 10 november 2023]
- Barlow, D. H., Ellard, K. K., Sauer-Zavala, S., Bullis, J. R., & Carl, J. R. (2014). The origins of Neuroticism. *Perspectives on Psychological Science*, 9(5), s.481–496. <https://doi.org/10.1177/1745691614544528>
- Brehaut, J. C., O'Connor, A. M., Wood, T. J., Hack, T. F., Siminoff, L., Gordon, E., & Feldman-Stewart, D. (2003). Validation of a decision regret scale. *Medical Decision Making*, 23(4), 281–292. <https://doi.org/10.1177/0272989x03256005>
- Buchinger, L., Entringer, T. M., Richter, D., Wagner, G. G., Gerstorf, D., & Bleidorn, W. (2023). Codevelopment of life goals and the Big Five personality traits across adulthood and old age. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/pspp0000477>
- Budjanovcanin, A., Rodrigues, R. F. a. M., & Guest, D. (2019). A career with a heart: exploring occupational regret. *Journal of Managerial Psychology*, 34(3), s.156–169. <https://doi.org/10.1108/jmp-02-2018-0105>
- Bullens, L., Van Harreveld, F., Förster, J., & Van Der Pligt, J. (2013). Reversible decisions: The grass isn't merely greener on the other side; it's also very brown over here. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(6), 1093–1099. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2013.07.011>
- Coleman, C. E., Lenz, J. G., & Osborn, D. S. (2023). The relationships among the big 5 personality factors and negative career thoughts. *The Career Development Quarterly*, 71(1), s.30–40. <https://doi.org/10.1002/cdq.12313>
- Connolly, T., & Zeelenberg, M. (2002). Regret in Decision Making. *Current Directions in Psychological Science*, 11(6), s.212-216.

- Diotaiuti, P., Valente, G., Mancone, S., Grambone, A., Chirico, A., & Lucidi, F. (2022). The use of the Decision Regret Scale in non-clinical contexts. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.945669>
- Gilovich, T., & Medvec, V. H. (1995). The experience of regret: What, when, and why. *Psychological Review*, 102(2), 379–395. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.102.2.379>
- Gilovich T, Medvec V. H. (2003). Some counterfactual determinants of satisfaction and regret. In: Roese N, Olson J, editors (2003). *What Might Have Been: The Social Psychology of Counterfactual Thinking*. New York: Wiley.
- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2007). Personality and the occupational stressor-strain relationship: The role of the big five. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 20–33. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.20>
- Grillon, C. (2007). Models and mechanisms of anxiety: evidence from startle studies. *Psychopharmacology*, 199(3), 421–437. <https://doi.org/10.1007/s00213-007-1019-1>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Hsu, Y., & Chi, Y. (2021). Academic major satisfaction and regret of students in different majors: Perspectives from self-determination theory. *Psychology in the Schools*, 59(11), 2287–2299. <https://doi.org/10.1002/pits.22563>
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory - Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Keaveney, S. M., Huber, F., and Herrmann, A. (2007). A model of buyer regret: Selected prepurchase and postpurchase antecedents with consequences for the brand and the channel. *J. Bus. Res.* 60, 1207–1215. doi: 10.1016/j.jbusres.2006.07.005
- Lu, Y., Li, Y., Zhong, X., Long, H., Chen, F., & Jin, X. (2022). Relationship between Job Burnout, Depressive Symptoms, and Career Choice Regret among Chinese Postgraduates of Stomatology. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 16042. <https://doi.org/10.3390/ijerph192316042>
- Marchetti, C. A. (2012). Regret and police reporting among individuals who have experienced sexual assault. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 18(1), 32–39. <https://doi.org/10.1177/1078390311431889>
- Matz, S. C., & Harari, G. M. (2021). Personality–place transactions: Mapping the relationships between big five personality traits, states, and daily places. *Journal of Personality and Social Psychology*, 120(5), 1367–1385. <https://doi.org/10.1037/pspp0000297>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>

- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A Five-Factor Theory perspective*. Guilford Press.
- McCrae, R. R., Terracciano, A. & Carver, C. S. *Journal of personality and social psychology*, 2005, Vol.88 (3), s.547-561 DOI:10.1037/0022-3514.88.3.547
- Miller D, Turnbull W, McFarland C. (1990) *Counterfactual Thinking and Social Perception: Thinking about What Might Have Been*. New York: Academic Press. s.305–331.
- Miller, G. E., Chen, E., & Zhou, E. S. (2007). If it goes up, must it come down? chronic stress and the hypothalamic-pituitary-adrenocortical axis in humans. *Psychological Bulletin*, 133(1), 25–45. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.25>
- O'Connor AM. User Manual – Decision Regret Scale [dokument på internet]. Ottawa: Ottawa Hospital Research Institute; © 1996 [modifierad 2003; citerad 2023/11/23]. 3 sidor. Tillgänglig på: http://decisionaid.ohri.ca/docs/develop/User_Manuals/UM_Regret_Scale.pdf
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 203–212. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.02.001>
- Roese, N. J., & Summerville, A. (2005). What We Regret Most... and Why. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(9), 1273–1285. <https://doi.org/10.1177/0146167205274693>
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1999). The Use and Development of the Career Thoughts Inventory. *Psychological Assessment Resources, Inc.* (<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED447362.pdf>)
- SCB. *Ny källa och metod vid framställning av RAMS* (<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams/produktrelaterat/aktuellt/ny-kalla-och-metod-vid-framstallning-av-rams/>) (Hämtat: 2023-11-24)
- Schwartz, B. (2004). *Valfrihetens tyranni: en bok om konsten att välja*. Stockholm: Prisma.
- Schwartz, B., Ward, A., Monterosso, J., Lyubomirsky, S., White, K. & Lehman, D. R. (2002). Maximizing versus satisficing: Happiness is a matter of choice. *J. Pers. Soc. Psychol.* 83:1178. doi: 10.1037/0022-3514.83.5.1178
- Trevor-Roberts, E., Parker, P., & Sandberg, J. (2019). How uncertainty affects career behaviour: A narrative approach. *Australian Journal of Management*, 44(1), 50–69. <https://doi.org/10.1177/0312896218775801>
- Trull, T. J., & Geary, D. C. (1997). Comparison of the Big Five factor structure across samples of Chinese and American adults. *Journal of Personality Assessment*, 69(2), 324–341. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6902_6
- Voss, N. M., & Lake, C. J. (2021). Let me think about this: Factors associated with deliberative decision making within hiring contexts. *The Psychologist-Manager Journal*, 24(1), 1–22. <https://doi.org/10.1037/mgr0000104>
- Zakrisson, I. (2010). *Big Five Inventory (BFI): Utprovning för svenska förhållanden*. Östersund: Mittuniversitetet. [<https://www.diva->

portal.org/smash/get/diva2:351828/FULLTEXT01.pdf?fbclid=IwAR0HQYmL-eGCcN-aoOSugytQ5Hczl3ADd90Va_ufvZKId6JaBjgGeGOxH5o]

Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2006). Looking backward with an eye on the Future Propositions toward a theory of regret regulation. I: Oxford University Press eBooks (s.210–229). <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195177664.003.0012>

Bilaga 1

Enkät C-uppsats - Kodmall

Introduktion till enkäten:

Enkäten riktar sig endast till personer som arbetar.

I följande enkät vill vi undersöka relationen mellan karriärval och personlighet. Svaren kommer att sammanställas och användas till en C-uppsats i kursen Psykologi C på Södertörns högskola.

Din medverkan i studien är frivillig och dina svar kommer att vara anonyma och skyddas enligt 24 kap. 8§ i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). De uppgifter som samlas in innehåller inga personuppgifter och kommer endast att användas i syfte för denna uppsats. De som har tillgång till de enskilda data-svaren är skribenterna till C-uppsatsen. Uppsatsens sammanställda resultat kommer att kunna hittas publicerad på "DiVa-Portal".

SAMTYCKE : Genom att lämna in dina svar samtycker du till denna användning. Vill du inte delta så kan du välja att inte fylla i enkäten.

Enkäten tar cirka 10 minuter att göra.
Tack på förhand!

Kontaktuppgifter:
Jeanette Lindholm
Personalvetarstudent på Södertörns högskola
21jeli2@suni.se

Josefin Teserius
Personalvetarstudent på Södertörns högskola
21jote1@suni.se

Bakgrundsfrågor:

Fråga: Inom vilken bransch arbetar du? ____ (fritext)

Fråga: Hur länge har du arbetat i ditt yrke?

- 0-3 mån
- 3-6 mån,
- 1 år, 2 år, etc.

Fråga: Hur länge på nuvarande arbetsplats?

- 0-3 mån
- 3-6 mån,
- 1 år, 2 år, etc.

Fråga: Hur många personer du arbetar på din arbetsplats? (Om du inte vet, gissa)

- Färre än 10 personer.
- Mellan 10 och 50 personer.
- Mellan 50 och 100 personer.
- Mer än 100 personer.
- Jag är egenföretagare och arbetar självständigt

Fråga: Hur gammal är du? ____ (fritext)

Fråga: Vad identifierar du dig som?

- Kvinna
- Man
- Annat

(Ånger)

Instruktioner: Tänk på när du beslutade om att välja det yrke du har idag och besvara frågorna:

Fråga 1 (ANG1):

Det var rätt beslut

<input type="radio"/> 1- Instämmer helt	<input type="radio"/> 2- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 5- Instämmer inte alls
---	---	--	--	--

Fråga 2 (ANG2):

Jag ångrar mitt beslut

<input type="radio"/> 1- Instämmer helt	<input type="radio"/> 2- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 5- Instämmer inte alls
---	---	--	--	--

Fråga 3 (ANG3):

Om jag fick en ny chans skulle jag ta samma beslut igen

<input type="radio"/> 1- Instämmer helt	<input type="radio"/> 2- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 5- Instämmer inte alls
---	---	--	--	--

Fråga 4 (ANG4):

Mitt beslut har påverkat mig väldigt negativt

<input type="radio"/> 1- Instämmer helt	<input type="radio"/> 2- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 5- Instämmer inte alls
---	---	--	--	--

Fråga 5 (ANG5):

Det var ett klokt beslut

<input type="radio"/> 1- Instämmer helt	<input type="radio"/> 2- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 5- Instämmer inte alls
---	---	--	--	--

Omvänt poängsatta frågor: 2 & 4.**(Fristående frågor)****Fråga 6**

Jag är nöjd med mitt nuvarande yrke.

<input type="radio"/> 1- Instämmer helt	<input type="radio"/> 2- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 5- Instämmer inte alls
---	---	--	--	--

Fråga 7

Jag är nöjd med min nuvarande arbetsplats

<input type="radio"/> 1- Instämmer helt	<input type="radio"/> 2- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 5- Instämmer inte alls
---	---	--	--	--

Fråga 8:

Jag överväger att byta yrke i framtiden.

<input type="radio"/> 1- Instämmer helt	<input type="radio"/> 2- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 5- Instämmer inte alls
---	---	--	--	--

Fråga 6, 7 och 8 är omvänt poängsatta.

Fråga 9:

Om du överväger att byta yrke, vad beror det på? _____ (fritext)

(Big-Five)

Instruktioner:

Besvara dessa frågor utifrån hur du upplever dig själv. Hur bra beskriver följande påståenden din personlighet?

Jag ser mig själv som någon som...

Fråga 1 (EXT1):

...är reserverad/försiktig

<input type="radio"/> 1-Instämmer inte alls	<input type="radio"/> 2-Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 5- Instämmer helt
---	---	--	---	---

Fråga 2 (AGR1):

... är generellt sett tillitsfull

<input type="radio"/> 1-Instämmer inte alls	<input type="radio"/> 2-Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 5- Instämmer helt
---	---	--	---	---

Fråga 3 (CON1):

... tenderar att vara lat

<input type="radio"/> 1-Instämmer inte alls	<input type="radio"/> 2-Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 5- Instämmer helt
---	---	--	---	---

Fråga 4 (NEU1):

...är avspänd, hanterar stress väl

<input type="radio"/> 1-Instämmer inte alls	<input type="radio"/> 2-Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 5- Instämmer helt
---	---	--	---	---

Fråga 5 (OPE1):

... har få konstnärliga intressen

<input type="radio"/> 1-Instämmer inte alls	<input type="radio"/> 2-Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 5- Instämmer helt
---	---	--	---	---

Fråga 6 (EXT2):

... är utåtriktad, social

<input type="radio"/> 1-Instämmer inte alls	<input type="radio"/> 2-Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 5- Instämmer helt
---	---	--	---	---

Fråga 7 (AGR2):

... tenderar att hitta fel hos andra

<input type="radio"/> 1-Instämmer inte alls	<input type="radio"/> 2-Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 5- Instämmer helt
---	---	--	---	---

Fråga 8 (CON2):

... gör ett noggrant jobb

<input type="radio"/> 1-Instämmer inte alls	<input type="radio"/> 2-Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 5- Instämmer helt
---	---	--	---	---

Fråga 9 (NEU2):

... blir lätt nervös

<input type="radio"/> 1-Instämmer inte alls	<input type="radio"/> 2-Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 5- Instämmer helt
---	---	--	---	---

Fråga 10 (OPE2):

... har en livlig fantasi

<input type="radio"/> 1-Instämmer inte alls	<input type="radio"/> 2-Instämmer inte helt	<input type="radio"/> 3- Varken instämmer eller instämmer inte	<input type="radio"/> 4- Instämmer delvis	<input type="radio"/> 5- Instämmer helt
---	---	--	---	---

Poängsättning - BFI-10:

Extraversion: 1R, 6;

Agreeableness: 2, 7R

Conscientiousness: 3R, 8;

Neuroticism: 4R, 9;

Openness: 5R; 10

*(R = frågan är omvänt poängsatt).***(Fristående frågor)****Fråga 1:**

Hur kom du till den här enkäten?

- Sociala medier (Facebook, Instagram etc)
- LinkedIn
- Via en vän
- Via en familjemedlem
- Annat/Övrigt

Fråga 2:

Är det något du vill tillägga? _____ (fritext)