



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN för PSYKOLOGI

***- Samband mellan genus, ledarskap,
personlighetsdrag i Big-Five-Inventory och social
önskvärdhet***

Amanda Brorson Lundqvist & Clara Forsberg

Kandidatuppsats (15 hp)
HT 2014

Handledare: Anna Lindqvist

Sammanfattning

Syftet med föreliggande kandidatuppsats var att undersöka hur studenter från Lunds Universitet skattar sina egna personlighetsdrag, tolerans för en chefs personlighetsdrag samt undersöka effekten av social önskvärdhet. Studien gick även ut på att studera eventuella skillnader mellan män och kvinnor. Forskningsmetoden var en enkätstudie och vi använde ett bekvämlighetsurval då vi samlade in data. Sammanlagt deltog 45 kvinnor och 49 män i undersökningen. Enkäten bestod av självskattningstestet Big-Five-Inventory där deltagarna skattade toleransen för en chef och sig själva. De fick även svara på vilket kön de tänkte att chefen de skattade hade. I andra delen använde vi oss även av frågeformuläret "The Revised Self-Monitoring Scale" (RSMS) som behandlar mått på social önskvärdhet. I vår studie utgick vi från teorier och tidigare forskning om ledarskap, könsroller, Big-Five-teorin samt social önskvärdhet. I vårt resultat kunde vi utläsa att majoriteten av deltagarna tänkte på en man då de skattade chefen. Vi kunde även se att social önskvärdhet korrelerade positivt med personlighetsdragen extraversion, samvetsgrann och öppen i deltagarnas självskattningar. En slutsats som kunde dras var att kvinnor, oavsett om de skattar sig själva eller en chef, tenderar att skatta signifikant högre än män i personlighetsdragen öppen och samvetsgrann.

Nyckelord: Ledarskap, könsroller, Big-Five-teorin, social önskvärdhet

Abstract

The purpose of this bachelor thesis is that through a questionnaire study examining how students from Lund University evaluate their own personality traits, a manager's personality traits and examine the effect of social desirability. This study also went on to study possible differences between men and women. The research method was a survey study and we used a convenience sample when we were collecting the data. A total of 45 women and 49 men were participated in the survey. The questionnaire consisted of self-assessment test, the Big Five Inventory in which participants estimated a manager and themselves. In the second part, we also used the questionnaire "the Revised Self-Monitoring Scale" (RSMS) dealing measure of social desirability. In our study, we applied theories and previous research in leadership, gender roles, the Big Five theory, and social desirability. In our results, we could deduce that the majority of male and female participants thought of a man. We could even see in the result that social desirability was positively correlated with the personality traits extraversion, conscientiousness and openness the participants' self-assessments. One conclusion that could be drawn was that women, whether they overestimate themselves or a manager, tend to estimate significantly higher than males in the personality traits openness and conscientious.

Keywords: Leadership, gender roles, the big five theory & social desirability.

Introduktion

Inledning

Det finns idag olika synsätt på vad ett bra ledarskap innebär. Vissa påstår att det finns en skillnad på det manliga och kvinnliga ledarskapet. Historiskt sett har främst män sammankopplats med ledarskapsrollen men på senare tid har bilden förändrats och kvinnors ledarskapsroll växt (Alvesson & Billing, 2011). Den generella uppfattningen om varför de två ledarstilarna skiljer sig åt verkar vara på grund av att män ses som "hårda" och auktoritära i sin ledarstil medan kvinnor ses som mer "mjuka" och tenderar att dra åt en mer demokratisk ledarstil (Wolfram & Gratton, 2014). Marshall (1993) beskriver varför ledarstilarna skiljer sig åt genom att beskriva de maskulina dragen konkret; hård, utåtriktad, handlingsorienterad, analytisk, rationalistisk, objektiv och torr (Marshall, 1993). Femininitet ses som en mer känslobaserad ledarstil (Hines, 1992) och beskrivs som mottaglig, accepterande och samarbetsvänlig (Marshall, 1993). Vissa påstår att detta endast är en könsstereotyp och även anledningen till varför män och kvinnor beter sig olika på arbetsplatsen (Wolfram & Gratton, 2014). Det kan ses som en social konstruktion och dessa stereotypiska roller bidrar alltså till att kvinnor och män inte vågar agera utanför könsrollerna (Fogelberg Eriksson, 2005).

Syfte

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka eventuella skillnader mellan män och kvinnor beträffande i vilken utsträckning de tycker att olika personlighetsdrag är okej hos en chef, samt om detta har samband med hur deltagarna skattar samma egenskaper hos sig själva.

Frågeställningar

- 1) Finns det några skillnader i hur män och kvinnor skattar personlighetsdragen extraversion, vänlig, samvetsgrann, neurotisk och öppen hos en chef?
- 2) Finns det några signifikanta skillnader mellan deltagarnas kön och självskattningar i personlighet, beträffande hur deltagarna skattar en chef utifrån samma fem personlighetsdrag?
- 3) Finns det några signifikanta samband mellan deltagarnas kön, deltagarnas personlighetsdrag, samt hur deltagarna skattar en chefs personlighetsdrag?
- 4) Vilket kön tänker män och kvinnor på då de skattar chefen och finns det en signifikant skillnad mellan män och kvinnor beträffande vilket kön de tänker på då de skattar chefen?

- 5) Finns det något samband mellan deltagarnas personlighetsdrag och deltagarnas sociala önskvärdhet?

Tidigare forskning

Vad som historiskt setts som typiskt man- och kvinnoarbete varierar över länders gränser men att det existerat olika roller och status kopplade till kön har de flesta länder haft gemensamt (Alvesson & Billing, 2011). Novarra (1980) berättade om människosläktets överlevnad som kvinnans ansvar och beskriver kvinnors arbete utifrån barnuppfostran samt att sköta om hemmet. Män var noga med att segregera kvinnornas arbete från sitt eget för att inte riskera att förlora status och prestige (Göransson, 1996). Det mansdominerade ledarskapet kan ha gjort intryck i historien då mannen sågs som ledare för familj och hushåll (Alvesson & Billing, 2011). Forskning av senare datum förklarade kvinnors personlighetsdrag och deras ansvarsroll över hem och hushåll som en anledning till varför de inte sågs som ledare (Alvesson & Billing, 1999). Enligt Stivers (1993) har människan skapat sig en uppfattning om vad professionell expertis inom ledarskap innebar utifrån maskulina termer. Professioner innebar egenskaper som hierarki, autonomi, objektivitet och broderskap vilket anses vara maskulina egenskaper som utesluter femininitet (Stivers, 1993). Men det finns även andra teorier om ledarskap och kön. I en studie av Fogelberg Eriksson (2005) skrev hon att samhället och organisationer i stort sett av ren tradition har präglats av det mer mansdominerade ledarskapet och att det kan ta lång tid att förändra det. Dock trodde hon på att företag ständigt förändras mot en mer jämställd riktning. Hennes uppfattning var att man skiljer könen åt och framhäver kvinnor och mäns egenskaper i olika sken.

En annan avhandling av Pia Höök (2001) förklarade hur män och kvinnor ofta kategoriseras in i kön genom normer. Att kön egentligen skulle vara en anledning till två ledarskapsstilar fann hon inget resultat på, snarare att konstruktionen av ledarskap är baserat på hur en typisk man skulle vara. Hon ansåg att kvinnliga chefer måste synlighetsgöras och accepteras som en ny norm för att en förändring ska kunna ske. Att kvinnor skulle uppskatta egenskaper som anses mer kvinnliga behöver inte stå i vägen för ett bra ledarskap (Höök, 2001).

Könsskillnader i personlighetsdrag

Big-Five-teorin anses vara central för människans personlighet. Teorin utvecklades utav personlighetsforskarna Paul T. Costa och Robert R. McCrae och är uppbyggd i fem dimensioner; extraversion, neurotisk, samvetsgrann, öppen och

vänlig (Landy & Conte, 2010). *Extraversion* innebär exempelvis hur utåtriktad och energisk en person är medan personlighetsdraget *neurotisk* kan förklara hur lugn och trygg en individ är. *Samvetsgrann* speglar en individs självkontroll och förstånd. *Öppen* innebär hur intelligent eller nyfiken en person är och hur samarbetsvillig eller trevlig en person är kan beskrivas utifrån personlighetsdraget *vänlig*. Alla individer är unika och besitter därför olika grad av de fem dimensionerna. Då en person skattar sig själv lågt på exempelvis extraversion kan man anta att personen i fråga är introvert och inte särskilt pratsam medan en person som skattar högt på till exempel vänlig kan antas vara en person som är lätt att komma överens med. Dessa fem dimensioner är föränderliga och en individs personlighetsdrag antas därför variera över tid (Landy & Conte, 2010). För att undersöka hur personer skattar sig själva utifrån Big-Five-Modellen används ofta Big-Five-Inventory, ett test som är baserat på de fem personlighetsdragen (John, Donahue & Kentle, 1991).

För att förklara skillnader mellan män- och kvinnors personlighetsdrag finns forskning som visar att biologiska, sociokulturella samt biosociala faktorer påverkar (Fiengold, 1994). Costa, Terracciano & McCrae (2001) och Jang, Livesley & Vernon (1998) hävdar att biologiska faktorer så som hormonella skillnader mellan män och kvinnor påverkar deras personlighetsdrag och humör. Eagly (1987) har istället en sociokulturell syn och anser att könsskillnader i personlighetsdrag uppstår direkt genom kulturella och sociala faktorer (Eagly, 1987). En studie från 2013 visade att det fanns en anknytning mellan kvinnors personlighetsdrag och deras syn på situationer som är relaterade till relationer mellan människor. De kvinnliga deltagarna skattade högre på dessa situationer jämfört med deltagarna av manligt kön (Sherman, Nave & Funder, 2013). Kvinnor skattar sig signifikant högre än män i personlighetsdragen vänlig, samvetsgrann och öppen menar Vecchione, Alessandri, Barbaranelli, & Caprara (2012). I denna studie som genomfördes i Italien deltog 403 personer och resultatet är ifrån när deltagarna var 16 år. Man kunde även se att personlighetsdragen samvetsgrann och öppen ökade över en tidsperiod på fyra år, alltså från det att deltagarna var 16 till 20 år, detta gällde dock för både kvinnorna och männen. Personlighetsdraget extraversion var kontinuerligt stabilt för både kvinnor och män (Vecchione, Alessandri, Barbaranelli & Caprara, 2012). Donnellan & Lucas (2008) kunde se i sin studie att kvinnor, över alla åldrar, konstant skattade sig själva högre än män i personlighetsdragen vänlig, samvetsgrann, neurotisk och extraversion. I personlighetsdraget öppen fann man ingen könsskillnad utan såg

istället att det fanns skillnader mellan individer utifrån vilken nationalitet du tillhörde (Donnellan & Lucas, 2008). Att kvinnor skattade sig högre än män i de fyra personlighetsdragen vänlig, samvetsgrann, neurotisk och extraversion var även något som Schmitt, Realo, Voracek, & Allik fann i sin studie från 2008. Precis som i Donnellan & Lucas studie fanns ingen signifikant skillnad mellan kön i personlighetsdraget öppen (Schmitt, Realo, Voracek & Allik, 2008). En intressant aspekt är att Schmitt, Realo, Voracek, & Allik (2008) såg att det fanns en tendens till att skillnaderna mellan kvinnor och män var större i länder med god ekonomi, hälsa och utbildning.

Social önskvärdhet

Social önskvärdhet handlar om hur människor vill framställa sig själva och detta påverkas av sociala normer och konstruktioner. Individer har möjlighet att förvränga sin personlighet och därav skapa en självbild utifrån social önskvärdhet och de förväntningar som finns i vårt samhälle (Zerbe & Paulhus, 1987). Zerbe & Paulhus (1987) menar att detta även präglar beteendet inom organisationer och ledarskap (Zerbe & Paulhus, 1987).

Egenkontroll är ett personlighetsdrag som alla människor besitter men eftersom vi är olika individer är personlighetsdraget inte lika starkt hos alla (Snyder, 1974). Det verkade som att upplevd egenkontroll kan kopplas till psykisk och social hälsa men även hur personer anpassade sig till olika situationer och sammanhang, vilket gör att man kan se en relation mellan upplevd egenkontroll och social önskvärdhet (Bachner & Melman, 2009).

Vi är intresserade av att undersöka hur social önskvärdhet kan påverka deltagarnas svar i den här enkätstudien. Eftersom The Revised Self-Monitoring Scale (RSMS), skalan vi kommer att använda då vi undersöker social önskvärdhet, har visat sig korrelera positivt med extraversion (Miller, Omens & Delvadia, 1991) och negativt med neurotisk (Bachner-Melman, et al., 2009) tycker vi att det är intressant att undersöka eventuell korrelation mellan hur deltagarna skattar sig själva utifrån personlighetsdragen i Big-Five-Inventory och social önskvärdhet.

Det går att sammankoppla social önskvärdhet med aktiviteter på sociala medier (Hall & Pennington, 2013). Hall & Pennington (2013) skrev i sin studie om hur personlighetsdraget extraversion var positivt korrelerat med hur extrovert Facebook-profil du har. Extraversion var starkt korrelerat med hög egenkontroll (Gangestad & Snyder, 2000) och det visade sig att dem som ansågs ha en extrovert

Facebook-profil tenderade att exempelvis ha fler vänner eller bilder på Facebook än dem som inte ansågs som extroverta (Hall & Pennington, 2013).

Metod

Deltagare

I studien deltog 100 personer, 50 män samt 50 kvinnor. Vi fick sammanlagt in 94 korrekt ifyllda enkäter, därav 49 män och 45 kvinnor. I de 6 enkäter som inte var korrekt ifyllda hade deltagarna endast fyllt i del ett vilket ledde till att de togs bort från analyserna. Kriterierna för deltagarna var studenter mellan 20 och 30 år, med olika sorters utbildning. För att få ett brett urval på deltagare så var vi noga med att deltagarna som fyllde i vår enkät studerade varierande ämnen som; humaniora, tekniska utbildningar, ekonomi, politisk kandidat eller juridik.

Design och instrument

Vi valde att använda en kvantitativ enkätundersökning eftersom det passade vårt forskningsområde och det vi ville undersöka. Data samlades in genom ett bekvämlighetsurval, främst för att få en så stor mängd data som möjligt på så kort tid som möjligt. Se mer under procedur.

Enkäten vi utformade innehöll först en informationssida där deltagarna kunde läsa om vad vår studie skulle handla om, etiska aspekter samt att de fick skriva under på att de frivilligt ville delta i undersökningen. Därefter hade vi delat upp vår enkät i två delar. I första delen skulle deltagarna sätta sig in i en situation som anställd på ett säljföretag med trettio anställda och en chef. Deltagarnas uppgift var att skatta till vilken grad de upplevde att de kunde tolerera olika items kopplade till personlighetsdragen extraversion, vänlig, samvetsgrann, neurotisk och öppen hos chefen, det vill säga i vilken grad de tyckte att det var okej att chefen uppvisade de olika egenskaperna. Vi använde oss av Big Five Inventory, ett frågeformulär som baseras på de fem personlighetsdragen som vi nämnt ovan. Deltagarna fick skatta chefen utifrån 46 items på en femgradig Likert-skala från 1 = "håller inte alls med" till 5 = "håller helt med". Vi översatte frågeformuläret till svenska och utöver de 43 redan befintliga items la vi till tre egna; "sätter ekonomisk framgång i första hand", "tycker relationer mellan anställda på arbetsplatsen är mycket viktig" och "är duktig på att formulera mål". I denna del fick deltagarna även redovisa vilket kön de tänkte att chefen på arbetsplatsen hade; man, kvinna eller neutral, vilket innefattade att deltagarna antingen inte tänkt på något speciellt kön eller på båda.

I andra delen fick deltagarna först skatta sig själva utifrån samma 46 items i Big Five Inventory och till sist fick dem skatta sig själva utifrån ett frågeformulär om social önskvärdhet. Vi använde frågeformuläret "The Revised Self-Monitoring Scale" (RSMS) som behandlar mått på social önskvärdhet för att se om detta kunde påverka hur deltagarna skattar sig själva och om det kunde ha någon effekt på vårt resultat (Bachner-Melman, Bacon-Shnoor, Zohar, Elizur & Ebstein, 2009). Här fick deltagarna skatta sig själva på 13 items från 0 = "stämmer inte alls" till 5 = "stämmer helt". Sex stycken items handlar om hur känslig du är för andras uttryck och i de andra sju items skattar du dig själv utifrån vilken grad du besitter förmågan att kunna förändra ditt beteende till olika situationer (Lennox & Wolfe, 1984). RSMS har hög konstruktvaliditet vilket innebär att skalan faktiskt antas mäta social önskvärdhet och ingenting annat (Day, Shleicher, Unckless & Hillner, 2002) och även hög test-retest reliabilitet som betyder att det kommer att bli samma utfall varje gång forskaren genomför undersökningen på samma sätt och under samma förutsättningar (Anderson, 1991).

Vi hade även med bakgrundsvariablerna kön på deltagare, ålder, nuvarande utbildning samt vad deltagarna studerat tidigare.

Procedur

Då enkäten var klar gick vi till studieplatser för att hitta deltagare som matchade våra undersökningskrav. Vi var sammanlagt på LTH, Eden, SOL, Lux, Universitetsbiblioteket samt AF-borgen, samtliga platser i Lund, för att få en jämn fördelning utav utbildningsområden som våra deltagare studerade. Efter två dagar av datainsamling kodade vi in våra enkäter i SPSS. Därefter genomförde vi våra analyser och tolkade och kommenterade resultatet.

Databearbetning

För att verifiera att de items vi lagt till i Big Five kunde ses som aspekter av personlighetsdragen "samvetsgrann" och "extraversion" så korrelerade vi dem med övriga items som tillhör dessa personlighetsdrag. Vi fann att "sätter ekonomisk framgång i första hand" och "är duktig på att formulera mål" var signifikant korrelerade med övriga items i personlighetsdraget samvetsgrann ("sätter ekonomisk framgång i första hand" $r=,248$ & $p=,016$ och "är duktig på att formulera mål" $r=,357$ & $p=,000$) och att "tycker relationer mellan anställda på arbetsplatsen är mycket viktig" var signifikant korrelerad med övriga items i personlighetsdraget extraversion ($r=,208$ & $p=,045$), därför behöll vi dessa tre items i övriga analyser.

För att kunna genomföra t-test, ANOVA och korrelationer slog vi ihop våra items till måtten extraversion, vänlig, samvetsgrann, neurotisk och öppen. I Big-Five-Inventory framgick det vilka items som hörde till vilket personlighetsdrag. För att ta fram de olika måtten räknade vi fram respektive deltagares medelvärde för varje personlighetsdrag. Vi gjorde detta för både Big-Five-Inventory då deltagarna skulle skatta en chef och för Big-Five-Inventory där deltagarna skulle skatta sig själva, allt som allt blev det då 10 mått. När vi tog fram måttet social önskvärdhet räknade vi ut respektive deltagares medelvärde för skalan RSMS.

När vi i resultatdelen skriver om hur deltagarna skattar personlighetsdragen hos en chef menar vi deltagarnas tolerans av personlighetsdragen hos en chef. I tabellerna skriver vi till exempel "extraversion hos en chef", vilket innebär deltagarnas tolerans av personlighetsdraget extraversion hos en chef. Då vi i tabellerna skriver till exempel "extraversion du själv" redovisas deltagarnas självskattningar i personlighetsdraget extraversion. I alla analyser testar vi alltid personlighetsdragen utifrån följande schema; extraversion du själv - extraversion hos en chef, vänlig du själv - vänlig hos en chef, samvetsgrann du själv - samvetsgrann hos en chef, neurotisk du själv - neurotisk hos en chef samt öppen du själv - öppen hos en chef. För att förtydliga testar vi alltså aldrig exempelvis extraversion du själv med vänlig hos en chef.

Etik

I vår enkät informerade vi om vad vår kandidatuppsats i stora drag skulle handla om och att resultatet kommer att redovisas för vår handledare samt våra kurskamrater. Vi upplyste även deltagarna om deras anonymitet och att de fick avbryta sitt deltagande när de ville. Längst ner på informationssidan kunde deltagarna fylla i sin mailadress för att ta del av forskningsresultatet, vi informerade även om att mailadressen inte skulle kopplas till deltagarens svar. Varje deltagare har haft möjlighet att kontakta oss samt vår handledare under uppsatsens gång då de fick våra mailadresser. Vi upplyste deltagarna om att deras frågeformulär förstörs då uppsatsen slutförts.

Resultat

Resultatdelen är uppbyggd i studiens fem frågeställningar.

1) Finns det någon skillnad i hur män och kvinnor skattar personlighetsdragen extraversion, vänlig, samvetsgrann, neurotisk och öppen hos en chef?

Vi genomförde fem oberoende t-test där de beroende variablerna var personlighetsdragen extraversion, vänlig, samvetsgrann, neurotisk och öppen hos en chef och den oberoende variabeln var kön.

Tabell. 1 redovisar skillnader mellan kön och hur deltagarna skattar personlighetsdragen samvetsgrann och öppen hos en chef. Dubbel asterisk (**) indikerar signifikans.

Egenskaper chef	T-värde	Medelvärde man	Medelvärde kvinna	p-värde	Medelvärdeskilnad	Std. Error skillnad
Samvetsgrann	-2,100	3,696	3,818	,019**	-,123	,058
Öppen	-2,321	3,898	4,111	,010**	-,213	,092

Det fanns inte några signifikanta skillnader mellan män och kvinnor i hur de skattar personlighetsdragen extraversion ($t=-879$, $df=93$, $p=,191$, two-tailed), vänlig ($t=-,907$, $df=93$, $p=,184$, two-tailed) eller neurotisk ($t=,040$, $df=93$, $p=,484$, two-tailed) hos en chef. Däremot kan vi utläsa i tabell 1 att det fanns signifikanta skillnader i hur män och kvinnor skattade personlighetsdragen samvetsgrann och öppen hos en chef. Kvinnor skattade högre på hur samvetsgrann de tycker är okej att deras chef är jämfört med män, medelvärdeskilnaden var 0,1. Kvinnor skattade även högre på hur öppen de tycker är okej att deras chef är jämfört med män, medelvärdeskilnaden var 0,2. Både kvinnor och män skattade generellt högt på båda personlighetsdragen samvetsgrann och öppen.

2) Finns det några signifikanta skillnader mellan deltagarnas kön och självskattningar i personlighet, beträffande hur deltagarna skattar en chef utifrån samma fem personlighetsdrag?

Vi gjorde fem faktoriella variansanalyser, en variansanalys för varje personlighetsdrag hos en chef, där de beroende variablerna var personlighetsdragen extraversion, vänlig, samvetsgrann, neurotisk och öppen hos en chef. De oberoende variablerna var kön samt hur deltagarna skattade sig själva i personlighetsdragen extraversion, vänlig, samvetsgrann, neurotisk och öppen.

Det fanns inte signifikant huvudeffekt av varken kön ($F(1) = 2,912$, $p= ,092$, partial $h^2 = ,038$) eller hur deltagarna skattade sig själva i personlighetsdraget extraversion ($F(12) = 1,094$, $p= ,378$, partial $h^2 = ,152$) beträffande hur dom skattade en chef i

personlighetsdraget extraversion. Det fanns heller ingen interaktionseffekt mellan kön och hur deltagarna skattade sig själva i personlighetsdraget extraversion ($F(7) = ,687$, $p = ,683$, partial $h^2 = ,062$).

Tabell 2 Vänlig. Redovisar den oberoende variabeln hur deltagarna skattat sig själva i personlighetsdraget vänlig påverkar hur dem skattat en chef utifrån personlighetsdraget vänlig. Dubbel asterisk (**) indikerar signifikans.

	df	Mean Square	F-värde	p-värde	h^2
vänlig du själv	13	0,279	2,679	0,004**	0,339

I tabell 2 kan vi utläsa att det fanns en signifikant huvudeffekt av hur deltagarna skattade sig själva i personlighetsdraget vänlig beträffande hur de skattade chefen i samma personlighetsdrag, effektstorleken var 0,3 vilket indikerar en måttlig effekt. Det fanns ingen signifikant huvudeffekt av kön ($F(1) = ,204$, $p = ,653$, partial $h^2 = ,003$) och heller ingen signifikant interaktionseffekt mellan kön och hur deltagarna skattade sig själva utifrån personlighetsdraget vänlig ($F(11) = 1,019$, $p = ,439$, partial $h^2 = ,142$).

Tabell 3 Samvetsgrann. Redovisar hur de oberoende variablerna kön och hur deltagarna skattat sig själva i personlighetsdraget samvetsgrann påverkar hur dem skattat en chef utifrån personlighetsdraget samvetsgrann. Dubbel asterisk (**) indikerar signifikans.

	df	Mean Square	F-värde	p-värde	h^2
Samvetsgrann du själv	17	0,160	2,581	0,003**	0,411
Kön	1	0,444	7,176	0,009**	0,102

I tabell 3 kan vi se att det fanns en signifikant huvudeffekt av hur deltagarna skattade sig själva i personlighetsdraget samvetsgrann beträffande hur de skattade chefen i samma personlighetsdrag, effektstorleken var 0,4 vilket indikerar en måttlig effekt. Det fanns även en signifikant huvudeffekt av vilket kön deltagarna hade beträffande hur deltagarna skattade chefen i personlighetsdraget samvetsgrann, effektstorleken var 0,1 vilket indikerar en liten effekt. Det fanns ingen interaktionseffekt mellan kön och hur deltagarna skattade sig själva i personlighetsdraget samvetsgrann ($F(12) = ,397$, $p = ,960$, partial $h^2 = ,070$).

Det fanns inte signifikant huvudeffekt av varken kön ($F(1) = ,639$, $p = ,427$, partial $h^2 = ,009$) eller hur deltagarna skattar sig själva i personlighetsdraget neurotisk ($F(13) = 1,437$, $p = ,165$, partial $h^2 = ,211$) beträffande hur deltagarna skattade chefen i personlighetsdraget neurotisk. Det fanns heller ingen interaktionseffekt mellan kön och hur deltagarna skattade sig själva utifrån personlighetsdraget neurotisk ($F(9) = ,704$, $p = ,703$, partial $h^2 = ,083$).

Tabell 4 Öppen. Redovisar den oberoende variabeln hur deltagarna skattat sig själva i personlighetsdraget öppen påverkar hur dem skattat en chef utifrån personlighetsdraget öppen. Dubbel asterisk (**) indikerar signifikans.

	df	Mean Square	F-värde	p-värde	h^2
Öppen du själv	19	0,339	2,051	0,018**	0,394

Tabell 4 visar att det fanns en signifikant huvudeffekt av hur deltagarna skattade sig själva i personlighetsdraget öppen beträffande hur de skattade chefen i samma personlighetsdrag, effektstorleken var 0,4 vilket indikerar en måttlig effekt. Det fanns ingen signifikant huvudeffekt av kön ($F(1) = 2,573$, $p = ,114$, partial $h^2 = ,041$) eller signifikant interaktionseffekt mellan kön och hur deltagarna skattade sig själva i personlighetsdraget öppen ($F(12) = ,461$, $p = ,929$, partial $h^2 = ,084$).

3) Finns det några signifikanta samband mellan deltagarnas kön, deltagarnas personlighetsdrag, samt hur deltagarna skattar en chefs personlighetsdrag?

För att se hur män- och kvinnors självskattning i personlighetsdragen och hur deltagarna skattat en chefs personlighetsdrag korrelerar använde vi Spearman's Rho.

*Tabell 5. Redovisar hur män- och kvinnors självskattning i personlighetsdragen och hur deltagarna skattat en chefs personlighetsdrag korrelerar med varandra. Dubbel asterisk (**) indikerar signifikans.*

	r_s	p-värde
kön * extraversion chef	,114	,274
kön * extraversion du själv	,019	,852
kön * vänlig hos chef	-,120	,251
kön * vänlig du själv	-,088	,399
kön * samvetsgrann hos en chef	,232	,024**
kön * samvetsgrann du själv	-,100	,336
kön * neurotisk hos en chef	-,014	,895
kön * neurotisk du själv	-,025	,809
kön * öppen hos en chef	,243	,018*
kön * öppen du själv	,007	,946

I tabell 5 kan vi se att det fanns en positiv signifikant korrelation mellan hur deltagarna skattade hur samvetsgrann de tycker är okej att en chef är och vilket kön deltagarna hade. Sambandet $r_s=,23$ är svagt. Det fanns även en positiv signifikant korrelation mellan hur deltagarna skattade hur öppen de tycker är okej att en chef är och vilket kön deltagarna hade. Även detta samband $r_s=,24$ är svagt.

För att se sambandet mellan deltagarnas självskattningar och hur de skattat en chef använde vi Pearson korrelationskoefficient.

Tabell 6. Redovisar korrelationer mellan hur deltagarna skattat sig själva och hur de skattat en chef. Dubbel asterisk (**) indikerar signifikans.

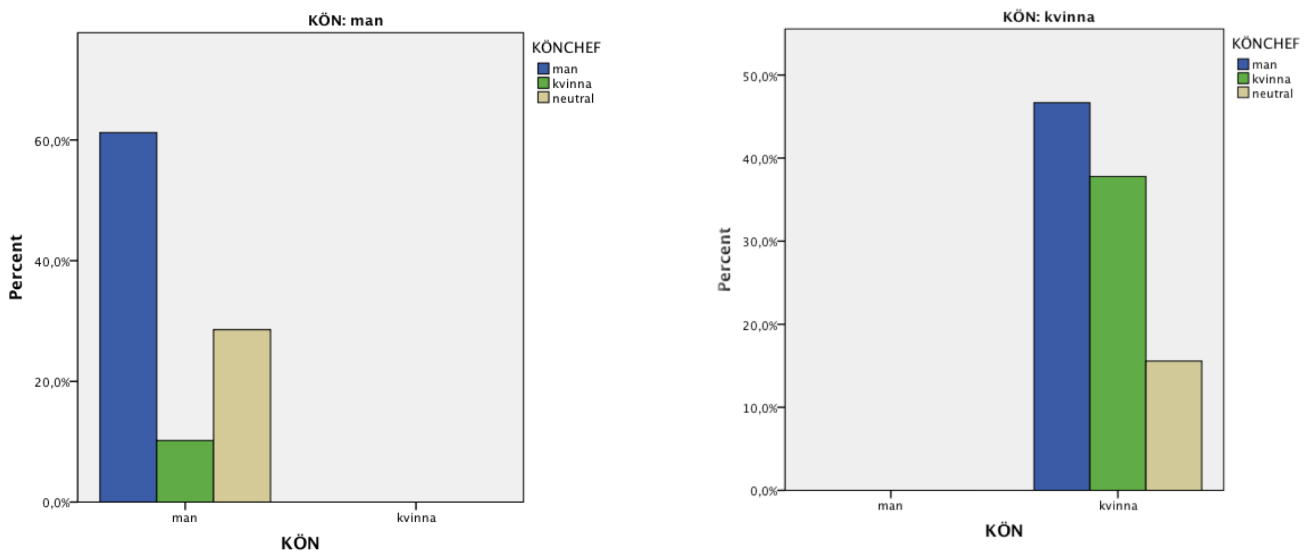
	r_s	p-värde
Extraversion du själv * extraversion hos en chef	,282	,006**

Vänlig du själv * vänlig hos en chef	,435	,000**
Samvetgrann du själv * samvetsgrann hos en chef	,437	,000**
Neurotisk du själv * neurotisk hos en chef	-,337	,001**
Öppen du själv * öppen hos en chef	,469	,000**

Tabell 6 visar att det fanns positiva signifikanta korrelationer mellan alla fem personlighetsdrag då deltagarna skattade sig själva och motsvarande personlighetsdrag där deltagarna skattade chefen. Detta innebär att det fanns ett positivt samband i hur deltagarna skattade sig själva i exempelvis personlighetsdraget extraversion och hur de skattade en chef i personlighetsdraget extraversion, det vill säga en deltagare med högt värde på extraversion hos sig själv tenderade att skatta hög tolerans för detta hos en chef. Sambanden varierade i styrka mellan $r=,28$ och $r=,47$ men alla fem samband kan ses som ganska svaga.

4) Vilket kön tänker män och kvinnor på då de skattar chefen och finns det en signifikant skillnad mellan män och kvinnor beträffande vilket kön de tänkte på då de skattar chefen?

Figur 1 & 2 redovisar vilket kön män och kvinnor tänkte på då de skattade en chef.



I figur 1 & 2 kan vi utläsa att 61 % stycken av deltagarna av manligt kön tänkte på en man då de skattade chefen, 10 % tänkte på en kvinna och 29 % var neutrala. Av de kvinnliga deltagarna tänkte 47 % på en man, 38 % på en kvinna och 16 % var neutrala.

För att se om det fanns en signifikant skillnad mellan män och kvinnor beträffande vilket kön de tänkte på då de skattar en chef använde vi ett Chi Square test. Det fanns en signifikant skillnad mellan män och kvinnor beträffande vilket kön de tänkte på då de skattade chefen, $\chi^2(2, N=94) = 10,315, p=,006$.

5) Finns det något samband mellan deltagarnas personlighetsdrag och deltagarnas sociala önskvärdhet?

För att se hur deltagarna skattade sig själva i personlighetsdragen extraversion, vänlig, samvetsgrann, neurotisk och öppen och hur deltagarna skattade sig själva utifrån social önskvärdhet korrelerade använde vi Pearson korrelationskoefficient.

Tabell 7. redovisar hur deltagarna skattat sig själva i personlighetsdragen extraversion, samvetsgrann och öppen korrelerar med hur deltagarna skattat sig själva utifrån social önskvärdhet. Dubbel asterisk (**) indikerar signifikans.

	r_s	N	p-värde
Extraversion du själv * social önskvärdhet	,320	94	,002**
Samvetgrann du själv * social önskvärdhet	,292	94	,004**
Öppen du själv * social önskvärdhet	,292	94	,001**

Det fanns inte signifikant korrelation mellan hur deltagarna skattade sig själva i personlighetsdragen vänlighet ($r_s =,165, p=,112$) och neurotisk ($r_s =,091, p=,382$) jämfört med hur de skattade sig själva utifrån social önskvärdhet.

I tabell 7 kan vi däremot utläsa en signifikant positiv men relativt svag korrelation mellan extraversion och social önskvärdhet. Det fanns även en signifikant positiv korrelation mellan samvetsgrann och social önskvärdhet. Denna korrelation är precis som ovan relativt svag. Till sist fanns det en signifikant positiv korrelation mellan öppenhet och social önskvärdhet. Denna korrelation var den starkaste men även denna räknas som ganska svag.

Diskussion

Syftet med vår undersökning är bland annat att studera om det finns skillnader i hur män och kvinnor skattar en chef utifrån personlighetsdrag i Big-Five, hur detta är relaterat till deras egna självskattningar av samma personlighetsdrag, samt effekten av social önskvärdhet hos deltagarna.

I frågeställning 1 finner vi en signifikant skillnad i hur män och kvinnor skattar personlighetsdragen öppen och samvetsgrann hos en chef. Generellt skattar både män och kvinnor högt på de två personlighetsdragen hos chefen men kvinnor tenderar att skatta något högre. Det finns flera studier som visar att kvinnor skattar sig själva signifikant högre än män i personlighetsdraget samvetsgrann (Donnellan och Lucas, 2008; Schmitt, Realo, Voracek, & Allik, 2008; Vecchione, Alessandri, Barbaranelli, & Caprara, 2012). Vecchione, Alessandri, Barbaranelli & Caprara (2012) finner även i deras undersökning att kvinnor skattar sig själva högre än män i personlighetsdraget öppen. Även om våra signifikanta resultat utgår från deltagarnas självskattning och vårt resultat är utifrån hur deltagarna skattar personlighetsdrag hos chefen tycker vi att det är intressant att se att kvinnor, oavsett om de skattar sig själva eller en chef, tenderar att skatta signifikant högre än män i personlighetsdragen öppen och samvetsgrann. Dessa två personlighetsdrag kan möjligen ha ett samband med det som Marshall (1993) anser som en kvinnlig ledarstil (Marshall 1993).

I frågeställning 2 har vi signifikanta huvudeffekter av hur deltagarna skattar sig själva i personlighetsdragen vänlig, samvetsgrann och öppen då de beroende variablerna är hur deltagarna skattar en chef i respektive personlighetsdrag. Genom att ignorera den oberoende variabeln kön kan vi i dessa fall förklara att till exempel hur vänlig deltagarna skattar en chef kan förklaras, till viss del, ut av hur vänlig deltagarna skattar sig själva. Samma gäller även för personlighetsdragen samvetsgrann och öppen. Vi har också en signifikant huvudeffekt av kön då deltagarna skattar chefen i personlighetsdraget samvetsgrann, dock med en liten effektstorlek. Det kan eventuellt höra ihop med Vecchione, Alessandri, Barbaranelli & Capraras (2012) forskning om att kvinnor skattar sig själva signifikant högre än män i personlighetsdraget samvetsgrann. Vi kan dock inte dra några slutsatser eftersom det i detta fall handlar om hur deltagarna skattar chefen och inte sig själva.

I frågeställning 3 undersöker vi sambanden mellan kön, hur deltagarna skattar sig själva samt hur deltagarna skattar chefen. Vi finner positiva samband mellan kön och hur deltagarna skattar chefen i personlighetsdragen samvetsgrann och

öppen, båda dessa korrelationer är dock svaga och ingenting vi kan koppla till den tidigare forskning vi hittat. Det finns även positiva samband mellan alla personlighetsdrag då deltagarna skattar sig själva och hur deltagarna skattar respektive personlighetsdrag hos chefen. Detta tycker vi är ett intressant resultat då det finns en tendens att deltagarna verkar skatta chefen lika sig själva i alla fem personlighetsdrag. Ingen teori eller forskning som vi funnit stöder detta men dessa likheter samt att det endast är positiva korrelationer är något vi hade velat undersöka mer.

I frågeställning 4 kan vi först avläsa vilket kön män och kvinnor tänker på då de skattar chefen. Sedan kan vi se att det finns en signifikant skillnad mellan män och kvinnor beträffande vilket kön de tänker på då de skattar chefen. Det visar sig att i de flesta fall tänker både män och kvinnor på en man som chef. Alvesson & Billing (2011) beskriver tydligt den historiska synen på ledarskap där maskulina termer kopplas samman med ledarrollen och därmed ses män som ledare både arbetsmässigt men även inom familj och hushåll. Precis som Fogelberg Eriksson (2005) hävdar kan det ta lång tid att förändra den traditionella uppfattningen om könsstereotyper i samhället och organisationer. Vi tror alltså att det traditionella synsättet kan vara en förklaring till att deltagarna i vår undersökning generellt ser sin chef som en man och även en förklaring till varför chefspositioner fortfarande är mansdominerade.

Det känns viktigt att understryka att utav alla män, tänkte 61 % män sin chef som man, endast 10 % sin chef som kvinna och 29 % män var neutrala. Detta tycker vi är intressanta siffror eftersom det skiljer sig så pass mycket mellan hur många män som tänkte på en kvinna respektive man då de skattade chefen. En annan spännande aspekt är att nästan dubbelt så många män jämfört med kvinnor tänkte sin chef som neutral (29 % jämfört med 16 %). Vi kan inte direkt koppla detta till tidigare forskning men vi väljer dock att ifrågasätta männens val av könsneutralitet. Kan deras könsneutrala inställning vara rädsla för ett ställningstagande i jämställdhetsdebatten eller tänkte faktiskt 14 stycken av de manliga deltagarna inte på något speciellt kön då de skattade chefen? Här funderar vi även på om social önskvärdhet kan spela in och bidra till att dessa män påverkas.

Vi ser även i resultatet att det främst är kvinnor som tänker på sin chef som kvinna. Kan det vara så att kvinnor i fler fall än män tänker på en kvinnlig chef eftersom dessa deltagare är mer måna om att förändra arbetssituationen där det manliga könet redan är överrepresenterat i chefspositioner? En annan faktor som kan

influera vårt resultat är att deltagarna tänkt på chefer som de tidigare arbetat för. Beroende på om de haft en kvinnlig eller manlig chef tidigare så kanske deltagarna omedvetet eller medvetet tänker på denne chef och svarar utefter det.

I frågeställning 5 ser vi hur deltagarnas självskattning i social önskvärdhet korrelerar positivt med hur deltagarna skattar sig själva i personlighetsdragen extraversion, samvetsgrann och öppen. Som Bachner & Melman (2009) menar kan man se en relation mellan upplevd egenkontroll och social önskvärdhet. Gangestad & Snyder (2000) har i sin studie sett att personlighetsdraget extraversion är starkt korrelerat med hög egenkontroll, som i sin tur som ovan nämnt är relaterat till social önskvärdhet (Gangestad & Snyder, 2000). Detta tycker vi är spännande eftersom ju högre deltagarna skattar sig själva på extraversion, som innebär hur social och utåtriktad du är, desto högre skattar de sig själva i social önskvärdhet. Vi tycker att det verkar rimligt att personer har ett större behov av att framställa sig själva socialt önskvärt om de är väldigt extroverta jämfört med om de är introverta. Detta kan vi även koppla till Hall & Penningtons (2013) studie där de menar att extraversion är positivt korrelerat med hur extrovert Facebook-profil du har (Hall & Pennington, 2013). När det kommer till personlighetsdragen samvetsgrann och öppen har vi inte hittat någon tidigare forskning som visar att dessa två personlighetsdrag korrelerar med social önskvärdhet. Eftersom Barchner & Melman (2009) har sett att personlighetsdraget neurotisk korrelerar negativt med social önskvärdhet hade vi en tanke om att detta skulle kunna visas även i vårt resultat men vi fann ingen signifikant korrelation alls. Vi har en relativt homogen urvalsgrupp vilket innebär att vi troligtvis skulle kunna få ett annat resultat om vi inte endast använt deltagare som är studenter mellan 20-30 år. Det hade varit en intressant aspekt att se hur resultatet sett ut om vi valt en urvalsgrupp med högre ålder, vi antar att desto äldre deltagarna hade varit desto mindre påverkar social önskvärdhet vårt resultat. Det hade även varit spännande att välja en urvalsgrupp med deltagare som arbetar istället för att studera för att se om det kan ha någon effekt.

Slutsats

Vi undersöker i vår studie om det finns skillnader mellan män och kvinnor i hur de skattar personlighetsdrag hos en chef. Vi jämför även deltagarnas självskattningar i samma personlighetsdrag och har med social önskvärdhet som en aspekt. Vi har valt att genomföra denna studie för att vi tror att det kan finnas skillnader mellan män och kvinnor, något som bekräftas i vårt resultat där kvinnor

skattar signifikant högre än män i personlighetsdragen öppen och samvetsgrann hos en chef. Tidigare forskning visar att kvinnor även skattar sig själva signifikant högre än män i dessa två personlighetsdrag (Donnellan och Lucas, 2008; Schmitt, Realo, Voracek, & Allik, 2008; Vecchione, Alessandri, Barbaranelli, & Caprara, 2012). Eftersom den forskning vi hittar hänvisar till hur män och kvinnor skattar sig själva i dessa personlighetsdrag kan det vara problematiskt att hävda att vårt resultat hör ihop med denna tidigare forskning. Det finns dock tendenser till att kvinnor, oavsett om det gäller självskattning eller då de skattar chefen, är mer toleranta än män i personlighetsdragen öppen och samvetsgrann.

Vi finner även i vårt resultat att det finns positiva samband mellan alla fem personlighetsdrag då deltagarna skattar sig själva och motsvarande personlighetsdrag då de skattar chefen. Detta tyder på att deltagarna verkar uppskatta att chefen är lika dem själva.

De manliga deltagarna i vårt urval tänker oftast på sin chef som en man och få tänker på sin chef som en kvinna. Av de kvinnliga deltagarna tänker också de flesta på en manlig chef, här är det dock betydligt fler som tänker på sin chef som en kvinna. Detta är inte ett oväntat resultat med tanke på hur ledarroller sett ut genom tiderna, där män generellt har haft ledarrollen (Alvesson & Billing, 2011). Vi hade här dock hoppats på ett mer jämnt resultat bland våra deltagare då vi kopplar detta till könsklyftorna som fortfarande finns mellan män och kvinnor i chefspositioner. Vi instämmer med Höök (2001) att den kvinnliga chefen bör synlighetsgöras för att accepteras som en ny norm (Höök, 2001). Istället så har resultatet från vår uppsats bekräftat att manlighet och ledarskap fortfarande tycks höra samman, även hos unga studerande.

Social önskvärdhet korrelerar positivt med extraversion och utifrån detta resultat kan vi dra en slutsats om att det verkar som att ju mer utåtriktad och social du är, desto högre behov av social önskvärdhet besitter du. Att extraversion har ett positivt samband med social önskvärdhet är även något som Miller, Omens & Delvadia (1991) bekräftar i sin studie.

I tidigare forskning framgår hur den typiska manliga eller kvinnliga ledarrollen kan se ut. Vi kan se tendenser av att män och kvinnor skiljer sig åt men det är svårt att dra slutsatser utifrån vårt resultat eftersom vi inte hittar någon teori eller forskning som visar att det finns stora skillnader mellan män och kvinnor och

deras syn på ledarskap. Vårt resultat kan dock tyda på att det finns vissa olikheter i hur män och kvinnor skattar tolerans för en chefs personlighetsdrag.

Begränsningar med studien

Vårt urval är en begränsning med studien eftersom vi hade ett ganska litet antal deltagare, 94 stycken. Dessutom är våra deltagare ett bekvämlighetsurval av studenter i Lund mellan åldrarna 20 och 30, vilket gör att vi får ett relativt homogent urval jämfört med om vi till exempel skulle ha haft ickestuderande med i studien och vi kan inte utesluta att deltagarna påverkades att svara på ett visst sätt då vi delade ut vår enkät personligen. Dessa faktorer minskar vår möjlighet att dra generella slutsatser, något vi i denna undersökning därför inte kan göra. För att kunna eliminera systematiska fel i vårt bekvämlighetsurval och kunna generalisera vårt resultat till populationen "studenter i Lund" skulle vi behövt genomföra ett sannolikhetsurval där vi skulle behövt dela ut enkäten till samtliga personer inom de utbildningarna vi vill undersöka och sedan dra ett slumpmässigt stickprov där ifrån. För att genomföra detta hade vi dock behövt ha mer tid och resurser eftersom båda dessa aspekter utgjorde påtagliga begränsningar. Hade vi haft möjlighet tidsmässigt skulle vi utökat vårt urval till en mer omfattande studie och kanske en äldre åldersgrupp. Vi försökte att få en jämn fördelning av olika sorters utbildningar men då vi la in vårt resultat i SPSS insåg vi att deltagarna endast studerade 5 olika sorters utbildningar. Tills nästa gång kan det därför vara bra att vi frågar deltagarna vad de studerar innan de får fylla i enkäten för en bredare spridning av utbildningar.

Ser man närmre på utformningen av enkäten kan den uppfattas som lång, vilket kan påverka deltagarnas entusiasm. Detta tror vi kan vara en faktor till vårt bortfall av 6 stycken enkäter men även faktorer som stress eller tidsbrist hos deltagarna är viktiga aspekter som kan ha påverkat hur deltagarna fyllde i vår enkät. Vi borde varit tydligare med hur många sidor enkäten var då vi informerade deltagarna för att minska risken för bortfall. Vi märkte även att en del deltagare svarat samma siffra på väldigt många items på rad. Detta kan såklart inte uteslutas som mindre sanningsenliga svar men det finns en risk att deltagarna inte orkat genomföra enkäten ordentligt utan bara ringat in vissa svarsalternativ utan att reflektera över vad de egentligen tycker.

Vår enkät är baserad på främst Big-Five-Inventory där deltagarna får skatta sig själva. Vi valde dock att använda detta test även då deltagarna skulle skatta hur toleranta de är inför en imaginär chefs personlighetsdrag. Detta skulle kunna ses som

problematiskt eftersom testet från början inte är utformat för att undersöka tolerans i personlighetsdrag hos en annan person. Vi valde att skapa 3 egna items som vi anser känns relevanta för vår studie. Dessa 3 items korrelerar visserligen signifikant med övriga items i personlighetsdragen samvetsgrann och extraversion, men korrelationerna var relativt svaga, och det finns givetvis en risk att få ett annorlunda resultat då man kompletterar ett redan befintligt test med egna items.

Vidare går det att ifrågasätta validiteten i vår studie då vi förändrat användningsområdet i Big-Five-Inventory så att deltagarna även får skatta tolerans av personlighetsdrag hos en chef. Det går inte att veta att helt säkert att testen mäter det som vi förutsätter att de ska mäta i vår studie. Vi vet att Big-Five-Inventory är ett erkänt test som säkerligen mäter, utifrån självskattning, deltagarnas personlighetsdrag, men det finns en osäkerhet beträffande detta när deltagarna skattade chefen. Vi översatte dessutom Big-Five-Inventory från engelska till svenska, vilket kan ha påverkat innebörden i de items som ingick. RSMS har hög konstruktvaliditet (Day, Shleicher, Unckless & Hillner, 2002) och test-retest reliabilitet (Anderson, 1991) dock översatte vi även detta test från engelska till svenska, vilket som sagt kan ha påverkat validiteten i testet.

Vidare forskning

Förslag på vidare forskningsområde som hade varit intressant att studera är kartläggningen av könsstereotyper utanför Sveriges gränser och att genomföra en komparativ studie länder emellan. Vi har en uppfattning om hur utveckling i Sverige har sett ut (Alvesson & Billing, 2011) men varierar synsättet av manliga och kvinnliga chefer beroende på vilket land du lever i? Det hade varit intressant att följa utvecklingen världen över för att se om det finns likheter eller skillnader jämfört med hur ledarskap ser ut i Sverige. Eftersom till exempel länders ekonomi, politik och kultur ser så olika ut världen över antar vi att detta skulle kunna influera synsättet på manligt samt kvinnligt ledarskap. Dessutom finner Schmitt, Realo, Voracek & Allik (2008) i sin studie att skillnaderna mellan män och kvinnor beträffande hur de skattar sig själva i personlighetsdragen i Big-Five är större i länder med god ekonomi, hälsa och utbildning. Detta är något som vi kopplar till att ledarskap världen över borde se olika ut.

Något som hade varit intressant att undersöka är om det hade varit skillnad i vårt resultat om vi använt oss av ett annat urval. Istället för studenter skulle vi kunna använt oss av deltagare som redan har en anställning. Det skulle även vara intressant

att använda sig av personer som har en chefsposition. Detta hade varit en intressant aspekt på grund av att personer som arbetar kanske hunnit införskaffa sig en annan uppfattning om arbetslivet och chefspositioner.

Det är som vi tidigare nämnt är det svårt att hitta studier på hur män och kvinnor upplever arbetssituationen och chefspositioner i dagens samhälle, därför hade det varit intressant att se närmre på människors synsätt på ledarskap utifrån dagens kontext. Det hade även varit spännande att se hur manliga och kvinnliga chefer upplever sitt eget samt andras ledarskap för att undersöka om deras generella uppfattning stämmer överens med varandra. Signifikanta skillnader eller samband mellan manliga och kvinnliga deltagare beträffande deras självskattning i social önskvärdhet är en annan intressant aspekt som vidare hade varit spännande att undersöka. Detta för att se om något kön är överrepresenterat då det kommer till deltagarnas behov av att skatta sig själva socialt önskvärt och om det är något speciellt personlighetsdrag som är utstickande.

Eftersom vi fått resultatet att det finns positiva samband mellan deltagarnas självskattningar i alla personlighetsdrag och deltagarnas tolerans av samma personlighetsdrag hos chefen hade vi vidare velat undersöka om anställda generellt uppskattar om deras chef är mer lik dom själva.

Referenser

- Alvesson, M. & Billing Due, Y. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M., Billing, Y. D., & Torhell, S. (2011). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur, 2011 (Ungern)
- Anderson, L. R. (1991). Test-retest reliability of the Revised Self-Monitoring Scale over a two-year period. *Psychological Reports*, 68, 1057–1058.
doi:10.2466/pr0.1991.68.3.1057
- Arterberry, B. J., Martens, M. P., Cadigan, J. M., & Rohrer, D. (2014). Application of Generalizability Theory to the Big Five Inventory. *Personality & Individual Differences*, 6998-103. doi:10.1016/j.paid.2014.05.015
- Bachner-Melman, R., Bacon-Shnoor, N., Zohar, A. H., Elizur, Y., & Ebstein, R. P. (2009). The psychometric properties of the Revised Self-Monitoring Scale (RSMS) and the Concern for Appropriateness Scale (CAS) in Hebrew. *European Journal Of Psychological Assessment*, 25(1), 8-15.
doi:10.1027/1015-5759.25.1.8
- Costa, P. T., Jr., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 322–331. doi:10.1037/0022-3514.81.2.322
- Day, D. V., Shleicher, D. J., Unckless, A. L., & Hiller, N. J. (2002). Self-monitoring personality at work: A meta-analytic investigation of construct validity. *Journal of Applied Psychology*, 87, 390–401. doi:10.1037/0021-9010.87.2.390
- Donnellan, M. B., & Lucas, R. E. (2008). Age differences in the Big Five across the life span: Evidence from two national samples. *Psychology and Aging*, 23, 558–566. doi:10.1037/a0012897
- Eagly, A. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 116, 429 – 456. doi:10.1037/0033-2909.116.3 .429

- Fogelberg Eriksson, A. (2005). *Ledarskap och kön: En studie av ledare och maskuliniteter i ett verkstadsindustriföretag* (Doktorsavhandling). Linköpings universitet, Institutionen för beteendevetenskap.
- Gangestad, S., & Snyder, M. (2000). Self-monitoring: Appraisal and reappraisal. *Psychological Bulletin*, 126(4), 530-555.
- Göransson, A. (1996). "Kön som analyskategori i den ekonomiska historien". I: E Borgström & A. Nordenstam (red.), *kvinnovetenskapens vadan och varthän*. Göteborg: Länsarkivet.
- Hall, J. A., & Pennington, N. (2013). Self-monitoring, honesty, and cue use on Facebook: The relationship with user extraversion and conscientiousness. *Computers In Human Behavior*, 29(4), 1556-1564.
doi:10.1016/j.chb.2013.01.001
- Hines, R. (1992). "Accounting: filling the negative space". *Accounting, organization and Society*, 17, 3-4: 314-341.
- Höök, P. (2001). *Stridspiloter i vida kjolar : om ledarutveckling och jämställdhet / Pia Höök*. Stockholm : Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögsk. (EFI), 2001 ; (Stockholm : Elander Gotab).
- Jang, K. L., Livesley, W. J., & Vernon, P. A. (1998). A twin study of genetic and environmental contributions to gender differences in traits delineating personality disorder. *European Journal of Personality*, 12, 331-344.
doi:10.1002/(SICI)1099-0984(199809)12:5<331::AID-PER331>3.0.CO;2-D
- John, O. P., Donahue, E.M & Kentle, R.L. (1991) *The Big Five Inventory—Versions 4a and 54* University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research, Berkeley, CA
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2010). *Work in the 21st century : an introduction to industrial and organizational psychology / Frank J. Landy, Jeffrey M. Conte*. Malden, MA : Wiley-Blackwell, 2010.
- Lennox, R. D & Wolfe, R.N. (1984). Revision of the Self-Monitoring Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1349-1364.
- Marshall, J. (1993). "Organizational communication from a feminist perspective". I: S. Deetz (red.), *Communication Yearbook*, Vol. 16. Newbury Park: Sage.

- Miller, M. L., Omens, R. S., & Delvadia, R. (1991). Dimensions of social competence: Personality and coping style correlates. *Personality and Individual Differences, 12*, 955–964. doi:10.1016/0191-8869(91)90185-E
- Novarra, V. (1980). *Women's Work, Men's work: The Ambivalence of Equality*. London: Marion Boyars
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*, 168–182. doi:10.1037/0022-3514.94.1.168
- Sherman, R. A., Nave, C. S., & Funder, D. C. (2013). Situational construal is related to personality and gender. *Journal Of Research In Personality, 47*, 1-14. doi:10.1016/j.jrp.2012.10.008
- Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 30*, 526–537.
- Stivers, C. (1993). *Gender Images in Public Administrations*. Newbury Park: Sage.
- Vecchione, M., Alessandri, G., Barbaranelli, C., & Caprara, G. (2012). Gender differences in the Big Five personality development: A longitudinal investigation from late adolescence to emerging adulthood. *Personality And Individual Differences, 53*(6), 740-746. doi:10.1016/j.paid.2012.05.033
- Wolfram, H., & Gratton, L. (2014). Gender Role Self-Concept, Categorical Gender, and Transactional-Transformational Leadership: Implications for Perceived Workgroup Performance. *Journal Of Leadership And Organizational Studies, 21*(4), 338-353. doi:10.1177/1548051813498421
- Zerbe, W. J., & Paulhus, D. L. (1987). Socially Desirable Responding in Organizational Behavior: A Reconception. *Academy Of Management Review, 12*(2), 250-264. doi:10.5465/AMR.1987.4307820

Appendix

Enkäten

Hej!

Vi är två studenter från Lunds Universitet som läser femte terminen på kandidatprogrammet Personal- och arbetslivsfrågor. Vi arbetar nu med forskning till vår kandidatuppsats där vi vill undersöka personlighetsdrag hos chefer. Resultatet kommer att redovisas för vår handledare och våra kurskamrater. Du är helt anonym och du kan välja att avbryta när du vill. Formuläret tar ca 5-10 minuter att fylla i. Vill du ta del av forskningsresultatet fyller du i din mailadress nedan. Mailadressen kommer inte att kopplas till dina svar.

Tusen tack för din hjälp!

Clara Forsberg & Amanda Lundqvist

Skulle det vara några frågetecken, vänligen kontakta oss eller vår handledare på nedanstående mailadresser:

amandalundqvist@live.se

forsberg.clara@gmail.com

Handledare: Anna Lindqvist

anna.lindqvist@psy.lu.se

Jag har läst informationen om studiens syfte och att deltagandet är frivilligt.

Underskrift.....

Ja tack, jag vill gärna ta del av resultaten från studien!

(Mailadress.....)

Del 1: Din chef

Tänk dig in i följande situation:

Du har börjat arbeta som säljare på ett företag med trettio anställda och en chef. I följande frågor ber vi dig svara på i vilken utsträckning du tycker att följande egenskaper skulle vara okej hos din chef.

Ringa in hur väl varje påstående stämmer överens med din åsikt om chefens beteende utifrån följande kriterier från 1 = Håller inte alls med, till 5 = Håller helt med.

“Jag är okej med att min chef...”

	Håller inte alls med			Håller helt med	
är pratsam	1	2	3	4	5
tenderar att vara kritisk mot andra	1	2	3	4	5
är noggrann i sitt arbete	1	2	3	4	5
är eftertänksam	1	2	3	4	5
är originell	1	2	3	4	5
är reserverad	1	2	3	4	5
är hjälpsam och osjälvisk tillsammans med andra	1	2	3	4	5
kan vara något slarvig	1	2	3	4	5
är avslappnad, hanterar stress på ett bra sätt	1	2	3	4	5
är nyfiken	1	2	3	4	5
är full av energi	1	2	3	4	5
tar konflikter	1	2	3	4	5
är en tillförlitlig chef	1	2	3	4	5
kan vara spänd	1	2	3	4	5
är påhittig	1	2	3	4	5
skapar mycket entusiasm	1	2	3	4	5
är förlåtande	1	2	3	4	5
kan vara något oorganiserad	1	2	3	4	5
oroar mig mycket	1	2	3	4	5
har livlig fantasi	1	2	3	4	5
uppskattar ordspråket “tala är silver, tiga är guld”	1	2	3	4	5
har förtroende för andra	1	2	3	4	5
kan uppvisa lathet	1	2	3	4	5
är emotionellt stabil	1	2	3	4	5
är uppfinningsrik	1	2	3	4	5
har en självsäker personlighet	1	2	3	4	5
kan uppfattas som kall	1	2	3	4	5
ser till att avsluta påbörjade uppgifter	1	2	3	4	5
kan vara sur ibland	1	2	3	4	5
uppskattar konstnärliga, estetiska erfarenheter	1	2	3	4	5
drar sig tillbaka i vissa situationer	1	2	3	4	5
är omtänksam och snäll mot nästan alla	1	2	3	4	5
gör saker effektivt	1	2	3	4	5
behåller lugnet i stressade situationer	1	2	3	4	5
föredrar rutinbaserat arbete	1	2	3	4	5
är utåtriktad, social	1	2	3	4	5

ibland är kritisk mot andra	1	2	3	4	5
gör planer och följer upp dessa	1	2	3	4	5
lätt blir nervös	1	2	3	4	5
gillar att reflektera och leka med idéer	1	2	3	4	5
gillar att samarbeta med andra	1	2	3	4	5
ofta är tankspridd	1	2	3	4	5
är intresserad av konst, musik eller litteratur	1	2	3	4	5
sätter ekonomisk framgång i första hand	1	2	3	4	5
tycker relationer mellan anställda på arbetsplatsen					
är mycket viktig	1	2	3	4	5
är duktig på att formulera mål	1	2	3	4	5

Vilket kön tänker du att chefen du nu svarade på frågor om har? _____

Del 2: Du själv

Ringa in hur väl varje påstående stämmer in på hur du ser på dig själv utifrån följande kriterier från 1 = Håller inte alls med, till 5 = Håller helt med.

”Jag ser mig själv som någon som...”

	Håller inte alls med			Håller helt med	
skapar mycket entusiasm	1	2	3	4	5
är pratsam	1	2	3	4	5
är avslappnad, hanterar stress på ett bra sätt	1	2	3	4	5
tenderar att vara kritisk mot andra	1	2	3	4	5
är deprimerad, nedstämd	1	2	3	4	5
är nyfiken	1	2	3	4	5
är originell och kommer upp med nya idéer	1	2	3	4	5
är reserverad	1	2	3	4	5
behåller lugnet i stressade situationer	1	2	3	4	5
är hjälpsam och osjälvisk tillsammans med andra	1	2	3	4	5
kan vara något slarvig	1	2	3	4	5
är full av energi	1	2	3	4	5
påbörjar konflikter med andra	1	2	3	4	5
är en tillförlitlig medarbetare	1	2	3	4	5
sätter ekonomisk framgång i första hand	1	2	3	4	5
kan vara spänd	1	2	3	4	5
är påhittig	1	2	3	4	5
är förlåtande	1	2	3	4	5
kan vara något oorganiserad	1	2	3	4	5
oroar mig mycket	1	2	3	4	5
är intresserad av konst, musik eller litteratur	1	2	3	4	5
har livlig fantasi	1	2	3	4	5
gillar att samarbeta med andra	1	2	3	4	5
uppskattar ordspråket “tala är silver, tuga är guld”	1	2	3	4	5
har förtroende för andra	1	2	3	4	5
är duktig på att formulera mål	1	2	3	4	5
är uppfinningsrik	1	2	3	4	5
har en självsäker personlighet	1	2	3	4	5
ser till att avsluta påbörjade uppgifter	1	2	3	4	5
är noggrann i mitt arbete	1	2	3	4	5
uppskattar konstnärliga, estetiska erfarenheter	1	2	3	4	5
är blyg i vissa situationer	1	2	3	4	5
är omtänksam och snäll mot nästan alla	1	2	3	4	5
är emotionellt stabil	1	2	3	4	5
gör saker effektivt	1	2	3	4	5
kan uppfattas som kall	1	2	3	4	5
föredrar rutinbaserat arbete	1	2	3	4	5
är utåtriktad, social	1	2	3	4	5
kan uppvisa lathet	1	2	3	4	5
ibland är kritisk mot andra	1	2	3	4	5
gör planer och följer upp dessa	1	2	3	4	5

är blyg i vissa situationer	1	2	3	4	5
lätt blir nervös	1	2	3	4	5
kan vara sur ibland	1	2	3	4	5
gillar att reflektera och leka med idéer	1	2	3	4	5
ofta är tankspridd	1	2	3	4	5
tycker relationer mellan anställda på arbetsplatsen är mycket viktig	1	2	3	4	5

Ringa in hur väl varje påstående stämmer bäst in på dig själv utifrån följande kriterier, från 0 = Stämmer inte alls till 5 = Stämmer helt:

	Stämmer inte alls					Stämmer helt						
Jag kan ändra mitt beteende när det är lämpligt	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Jag kan läsa andra personers känslor genom deras ögon	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Jag kan kontrollera mitt beteende när jag möter andra personer på	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Jag är känslig för små förändringar i andras uttryck	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Jag förstår andras intuitioner	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Jag känner av om andra tycker att ett skämt är tråkigt	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Jag kan lätt ändra mitt beteende	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Jag känner av när jag sagt något olämpligt	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Jag kan anpassa mitt beteende gentemot olika personer	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Jag kan förändra mitt beteende till vilken situation som helst	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Jag känner av om någon ljuger för mig	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Jag har svårigheter att hålla uppe en god fasad	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Jag kan styra mina handlingar när det är lämpligt	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5

Kön:

Ålder:

Vad studerar du?

Vilka ämnen har du tidigare läst? Ange även högsta nivå.

Än en gång tack för ditt deltagande!