



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Kandidatuppsats

**Predicerar relationen till ens ledare och personlighet
arbetstillfredsställelse? En empirisk studie.**

**Do the relationship with one's leader and personality predict
job satisfaction? An empirical study.**

Maximilian Fuchs, Gerard Mach & Fanny Olsson

Kandidatuppsats VT 2022

Handledare: Petri Kajonius

Examinator: Camilo Sáenz-Moncaleano

Abstract

People spend a substantial amount of their life at work. In relation to this job satisfaction is important for employees and organizations. The study's aim was to examine if employee's job satisfaction is predicted by personality and relationship to one's leader. Personality was measured through the theory of five personality factors (Big Five), whilst relationship to one's leader was measured through Leader-member exchange (LMX). Furthermore, the study examined how personality connects with relationship to one's leader to better understand the connection between the predictors Big Five and LMX. The aim of the study was to contribute to the knowledge of job satisfaction by answering two research questions. Through an online survey, answered by workers (N = 200) data was collected. The study's result showed that LMX and Big Five can significantly predict job satisfaction. Furthermore, in the same regression model LMX and neuroticism proved to be significant predictors of job satisfaction. In addition, the regression model for Big Five and LMX also proved to be significant. Our study shows organizations the value of encouraging the establishing of well-functioning relationships between leaders and employees, since a high LMX leads to an increased job satisfaction. The result indicates that high neuroticism decreases job satisfaction, more knowledge is therefore needed to study how employees with high neuroticism should be met.

Keywords: Job satisfaction, leadership, LMX, personality, Big Five

Sammanfattning

Människor spenderar en betydande del av sitt liv i arbete. I relation till detta är arbetstillfredsställelse viktigt för anställda och organisationer. Denna studie ämnade undersöka hur personlighet och relationen till ledare predicerar arbetstillfredsställelse. Personlighet mättes utifrån teorin om de fem personlighetsfaktorerna (Big Five), medan relation till ledare mättes genom Leader-member exchange (LMX). Vidare undersöktes även relationen mellan personlighet och relationen till ledare för att förstå sambandet mellan prediktorerna Big Five och LMX. Syftet med studien var att genom två frågeställningar bidra med fördjupad kunskap om arbetstillfredsställelse. Genom en digital enkätundersökning som besvarades av arbetstagare (N = 200) samlades data in. Arbetets resultat visade att LMX och Big Five signifikant kan predicera arbetstillfredsställelse. Dessutom påvisades i samma regressionsmodell att LMX och neuroticism var signifikanta enskilda prediktorer för arbetstillfredsställelse. Vidare, resultatet visade att Big Five kan signifikant predicera LMX. Slutligen, vår studie visar för organisationer vikten av att främja välfungerande relationer mellan ledare och anställda, då hög LMX visades öka arbetstillfredsställelse. Resultatet indikerar att en hög neuroticism minskar arbetstillfredsställelsen. Detta påvisar att det behövs mer forskning för att utreda hur hög neuroticism bör bemötas.

Nyckelord: arbetstillfredsställelse, ledarskap, LMX, personlighet, Big Five

Tack!

Ett stort tack riktas till vår handledare Petri Kajonius som med sitt stöd och kunnande visat oss rätt väg i detta arbete. Varmt tack till professor Björn Hassler som hjälpt oss med sina goda råd. Till er som tog er tiden till att svara på vår enkät, tack, ni är byggstommen av detta arbete. Slutligen vill vi tacka nära och kära som i detta arbete stöttat, motiverat samt inspirerat.

Predicerar relationen till ens ledare och personlighet arbetstillfredsställelse? En empirisk studie.

För många människor är arbetet den aktivitet som spenderas mest tid och energi på i livet (Landy & Conte, 2013). I Sverige var det år 2021 mer än hälften av befolkningen som var sysselsatta, totalt 67.3 % (Statistikmyndigheten [SCB], 2022). Arbeta är en del av många människors liv och att uppleva sig ha ett bra liv påverkas av den arbetstillfredsställelse en har för sitt arbete. Därtill menade Williamson & Geldenhuys (2014) att arbetstillfredsställelse påverkar individen i fråga om större välmående och hälsa i livet. Fortsatt, att uppnå en hög arbetstillfredsställelse kan på grund av detta ses som väsentligt ur ett individuellt perspektiv. Utöver ett individuellt perspektiv är arbetstillfredsställelse även betydelsefullt ur ett organisatoriskt perspektiv, eftersom det korrelerar med arbetsprestation (Katebi et al., 2021) och uppsägning (McIlveen et al., 2021). Vidare underströk Mitonga-Monga (2019) att en framgångsrik organisation kräver helhjärtat engagemang från sina anställda, där arbetstillfredsställelse ligger till grund för detta. Vilket understryker faktumet att arbetstillfredsställelse inte enbart är centralt för individen utan även för organisationen som helhet.

Fortsatt är hög arbetstillfredsställelse nära relaterat till ledares utövande av ledarskap (Kelloway & Barling, 2010) som även i ett större perspektiv har betydelse för anställdas hälsa och välbefinnande (Wallo & Lundqvist, 2020). Vidare påpekade Silla et al. (2020) att en anställds engagemang och arbetstillfredsställelse har ett tydligt samband till relationen och känslan av tillit till sin ledare. I denna studie kommer relationen till ledare undersökas med anledning av dess samband till arbetstillfredsställelse. Därtill, poängterar Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020) att det inte finns ett färdigt tillvägagångssätt kring hur ledares utövande av ledarskap mest effektivt renderar hög arbetstillfredsställelse hos den anställda. Anställdas behov kan skilja sig åt beroende på situation, samma anställd kan vid ena situationen behöva utrymme och i den andra närvaro. Därmed menade Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020) att ledarens förståelse för individen och kontexten är avgörande för skapandet av välfungerande relationer som i sin tur kan resultera i en hög arbetstillfredsställelse hos den anställda. Följaktligen valde vi att använda oss av ledarskapsteorin Leader-member exchange (LMX), eftersom teorin beskriver kvalitén på relationen mellan ledaren och den anställda (Epitropaki & Martin, 2015). LMX är den främsta dyadiska teorin i ledarskapslitteraturen (Erdogan & Bauer, 2014). Fortsättningsvis har LMX

funnits över tre decennier, trots det är den även under 2010-talet en av de mest använda i ledarskapsforskning (Epitropaki & Martin, 2015). Bernerth et al. (2007) har funnit att individens personlighet har en betydelse för skapandet av en välfungerande relation, vilket kan urskiljas i måttet LMX. Samtidigt finns det skilda resultat från tidigare forskning huruvida detta stämmer (Schyns, 2015). Sammanfattningsvis vill vi med denna undersökning fördjupa kunskapen om arbetstillfredsställelse hos den anställda i relation till LMX och personlighet.

Ledarskap

Efter en gedigen genomgång av ledarskapslitteratur drog Stogdill (1974) slutsatsen att "there are almost as many definitions of leadership as there are people who have tried to define the concept." (s. 259). Likartat menade Richards (2018) att ledarskap är lika svårt att definiera som att praktisera, något som belyser konceptets mångfacetterade begreppsförklaring. Med det sagt, innehåller de flesta definitioner av ledarskap antagandet om en process där avsiktligt inflytande utövas över andra människor för att strukturera, vägleda och underlätta aktiviteter samt relationer i en grupp eller organisation (Yukl, 2013). Trots oenigheten kring konceptets definition, är de allra flesta forskare överens om att ledarskap är ett reellt fenomen som är viktigt för att uppnå effektivitet i organisationer (Day, 2020).

I linje med den breda begreppsförklaring som finns kring ledarskap föreligger det även flera olika perspektiv kring ledarskapsteorier. Ett möjligt tillvägagångssätt för kategorisering av dessa perspektiv är genom olika nivåer av konceptualisering. Dessa nivåer är individuell process, dyadisk process, gruppprocess och organisatorisk process (Batistič et al., 2017). Den dyadiska processen betonar att relationen mellan ledare och anställda är källan för ledarskapets påverkan (Matta et al., 2015), vilket faller i linje med vad vi i denna studie ämnar undersöka. Följaktligen kommer vi i denna studie inrikta oss på relationen mellan ledare och anställda. I arbetet kommer vi använda begreppet ledare för en av parterna i den dyadiska processen, termen ledare innefattar individer i chefsposition. Den andra parten kommer benämnas som anställd och hänvisar till individer i arbete som har en överordnad.

LMX är en ledarskapsteori inom den dyadiska processen som beskriver relationsskapandet mellan en ledare och varje enskild anställd (Graen & Cashman, 1975). Därtill används LMX även som ett mätinstrument, vilket ger ett mått på kvaliteten av relationen mellan ledaren och den anställda, som varierar i ett spektra från högt till lågt (Scandura & Graen, 1984). Eftersom LMX är den främsta dyadiska teorin i ledarskapslitteraturen (Erdogan & Liden, 2002)

är den en lämplig mätmetod och teori att utgå ifrån för att bemöta vår studies syfte. LMX ser till kvalitén på relationen mellan ledare och anställda som nyckeln för ledarens inflytande på medlemmar, team samt organisationer (Bauer & Erdogan, 2015). Teorins utgångspunkt är att ledare utvecklar en relation till varje enskild anställd. Relationen utvecklas genom ett stort utbyte av ledarens kontroll som ses åtråvärd i den anställdas ögon (Anand et al., 2011). En relation med hög LMX är tätt sammankopplat med en hög grad av ömsesidigt beroende, lojalitet och stöd. Medan en relation med låg LMX kännetecknas av mindre ömsesidigt inflytande, där den anställda enbart behöver uppfylla formella krav och erhåller endast standardförmåner likt lön (Dulebohn et al., 2012). Ur den anställdas perspektiv kan utbytet bestå av att den anställda erhåller uppdrag till önskvärda uppgifter, delegering av större ansvar, mer informationsutbyte, delaktighet i att fatta vissa av ledarens beslut och påtagliga belöningar såsom löneökning (Martin et al., 2016). Ur ledarens perspektiv kan utbytet innebära att den anställda förväntas arbeta hårdare, vara mer engagerad i uppgiftens mål och vara lojal (Wilson et al., 2010). Med hänsyn till dessa perspektiv menar vi på att det är av intresse för organisationer att värna om välfungerande relationer mellan ledare och anställda.

Det finns flera mätinstrument för LMX där de mest använda måtten i forskningen om ledarskap är LMX-7 av Graen och Uhl-Bien (1995) samt LMX-MDM av Liden och Maslyn (1998) (Dulebohn et al., 2012). Trots att de båda måtten är starkt korrelerade (Joseph et al., 2011) gör LMX-MDM ett bättre jobb med att fånga LMX-konstruktets helhet. Detta för att måttet återspeglas i fyra dimensioner; inverkan, lojalitet, insats och professionell respekt (Liden et al., 2015). I jämförelse riktar sig LMX-7 in på en dimension rörande arbetsrelationen bestående av faktorerna prestation, organisatoriskt engagemang och rollmedvetenhet (Graen & Uhl-Bien, 1995).

Arbetsstillfredsställelse

Arbetsstillfredsställelse har flertalet definitioner, där olika forskare haft skilda åsikter om hur området ska definieras och vad ämnet ska innehålla (Soldo, 2021). Hoppock (1935) definierade arbetsstillfredsställelse som en kombination av psykologiska-, fysiska- och miljöförhållanden som sammantaget kan få en individ att känna sig tillfredsställd med sitt arbete. Vidare definierade Spector (1997) arbetsstillfredsställelse som “how people feel about their jobs and different aspects of their jobs. It is the extent to which people like or dislike their jobs” (s. 2). Med Spectors definition kan en individ vara tillfredsställd med en aspekt av ens arbete, samtidigt

otillfredsställd med en annan och neutral med en tredje. Vidare kan åtskilda aspekter av arbetet vara olika viktiga för individer, vilket gör att dessa aspekter blir olika viktade när en bedömer den övergripande arbetstillfredsställelsen (Spector, 1997). Fortsatt definierade George och Jones (2008) arbetstillfredsställelse som en sammanställning av känslor och övertygelser en har om sitt nuvarande jobb. Nivån av tillfredsställelse går från extremt tillfredsställd till extremt otillfredsställd. Vidare belyste George och Jones (2008) likt Spector (1997) att en person kan ha olika attityder till skilda delar av arbetet såsom typ av jobb, relationen med ens ledare eller lön. Sammantaget urskiljs problemet med att bestämma vilken definition som är bäst lämpad att använda. Dock har samtliga definitioner med att arbetstillfredsställelse är en positiv eller negativ utvärdering en gör om sitt jobb eller jobbsituation. Vilket klargör att arbetstillfredsställelse är en attityd, och innebär att mätningar av arbetstillfredsställelse görs utifrån detta antagande (Howard & Kelsey, 2015). Eftersom flertalet definitioner av arbetstillfredsställelse belyser att en kan ha skilda attityder till olika delar av arbetet, finns även flera mätinstrument som fokuserar på olika områden (Soldo, 2021). Dessa är till karaktären allomfattande och inkluderar därför många frågor (eg. Smith et al., 1996; Spector, 1985; Lofquist & Dawis, 1969). Utöver dessa övergripande mätinstrument finns det mått som använder fåtal items över vissa aspekter av arbetet och övergripande arbetstillfredsställelse (Howard & Kelsey, 2015). Fördelen med färre items är att de tar mindre tid att genomföra, minskar risken att individer inte slutför enkäten och tappar motivationen till att vara noggranna (Steyn, 2017).

År 1930 inleddes forskning på arbetstillfredsställelse, organisatorisk effektivitet var vid denna tidpunkt den primära anledningen för forskningen (Howard & Kelsey, 2015). Fortsatta studier har visat att arbetstillfredsställelse relaterar till flertalet arbetsrelaterade faktorer. I en metaanalys av Katebi et al. (2021) rapporterade de en korrelation mellan arbetstillfredsställelse och prestation med $r = .34$ ($p = .00$). Vidare, McIlveen et al. (2021) fann att intention att säga upp sig korrelerar starkt med arbetstillfredsställelse med $r = -.58$ ($p < .05$) och observerad uppsägning med $r = -.24$ ($p < .05$). Därtill redovisades att arbetstillfredsställelse korrelerade med flertalet hälsorelaterade faktorer hos den anställda, likt utbrändhet, självkänsla, depression och ångest (Faragher et al., 2005). Sammantaget menade Howard och Kelsey (2015) att arbetstillfredsställelse är korrelerat med arbetsrelaterade faktorer och de anställdas mentala hälsa. Vilket ökat vikten av att undersöka möjliga prediktorer bakom arbetstillfredsställelse.

Studier har gjorts över flertalet olika demografiska populationer och för specifika

yrikesområden. Trots åtskilliga studier finns ännu inte en konsensus om vilka prediktorer som starkast predicerar arbetstillfredsställelse. Resultat har skiljt sig åt beroende på vilken demografisk grupp som testats eller vilket yrkesområde som undersökts. Således har diverse prediktorer och korrelationer funnits (Howard & Kelsey, 2015). Kammeyer-Mueller (2012) presenterade att de mest studerade prediktorerna rörande arbetsmiljö kan grupperas in i fyra olika kategorier; ledarkvalitet, stöd från kollegor, organisatorisk praxis och arbetets natur. Likt arbetstillfredsställelse som helhet saknas en konsensus kring vilken av dessa fyra kategorier som starkast predicerar arbetstillfredsställelse. I frågan om ledarkvalitet fann Judge och Kammeyer-Mueller (2012) att arbetare rapporterat att mängden stöd de får av en ledare i form av visad oro, hänsyn och respekt influerar hur mycket de gillar sina jobb. Utifrån detta finns anledning att undersöka ledarskap i relation till arbetstillfredsställelse.

Liu et al. (2013) presenterade i sin studie hur LMX och arbetstillfredsställelse korrelerar negativt med oetiskt beteende. Specifikt kunde de redogöra för att arbetstillfredsställelse är en mediatorvariabel för relationen mellan LMX och oetiskt beteende. Resultatet visade därmed att en dålig relation till sin ledare innebär ett ökat oetiskt beteende på grund av en lägre arbetstillfredsställelse. Liu et al. (2013) forskning förstärker därmed vikten av att ta hänsyn till LMX. Li et al. (2018) undersökte om LMX hade en indirekt relation med omsättning av personal genom mediatorvariablerna individuellt försäljningsresultat, arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang. Resultatet visade dels att LMX hade en direkt och signifikant positiv relation samt påverkan till arbetstillfredsställelse. Vidare visade resultatet att LMX hade en indirekt positiv påverkan på arbetstillfredsställelse genom mediatorvariabeln försäljningsresultat. En begränsning Li et al. (2018) lyfte är att de inte tog i beaktning hur anställdas personligheter kan påverka forskningsvariablerna. Således stärks vikten av att undersöka variabeln personlighet tillsammans med variablerna arbetstillfredsställelse och LMX i denna studie.

Big Five

Cattell (1943) undersökte på 1940-talet hur faktoranalys av grundläggande personlighetsdrag kunde förbättras. Bakgrunden till detta var att komprimera det omfattande vokabuläret för personlighetsdrag till ett mindre antal faktorer. Utifrån Cattells arbete med personlighetsvariabler har Fiske (1949) utfört tre separata faktoranalyser och funnit i dessa tre analyser fem faktorer. När Goldberg (1990) skrev sitt arbete 1990 var det många forskare utöver

Fiske som funnit fem faktorer genom att använda ortogonal rotation. Goldberg demonstrerade med sin artikel modellens generaliserbarhet, där de fem faktorerna i modellen är extroversion, öppenhet, neuroticism, välvillighet och samvetsgrannhet. Att notera, beroende på forskare benämns ibland personlighetsfaktorerna olika. De fem faktorerna beskrevs i McCrae och Costas (2003) verk utifrån olika aspekter. Extroversion byggs upp av tre temperamentsfulla och tre interpersonella aspekter. De temperamentsfulla aspekterna är aktivitet, spänningssökande och positiva emotioner, medan de interpersonella aspekterna är värme, sällskaplighet samt bestämdhet. Vidare, öppenhet mäts utifrån aspekterna; fantasi, estetik, känslor, handlingar, idéer och värderingar. Medan neuroticism utgörs av aspekterna ångest, fiendlighet, depression, självmedvetenhet, impulsivitet och sårbarhet. Fortsatt, välvillighet omfattas av aspekterna tillit, rättframhet, altruism, foglighet, ödmjukhet och ömsinnet. Medan samvetsgrannhet avser aspekterna kompetens, ordning, pliktrogenhet, prestationssträvande, självdisciplin och betänkande. Trots att McCrae och Costas (2003) verk utgavs vid millenniumskiftet hänvisas fortfarande till dessa definitioner, exempelvis presenterades de i Holt et al. (2019) bok.

Idéen bakom Big Five kan sammanfattningsvis beskrivas grunda sig i att genom en taxonomi bestående av personlighetsdrag kan människors personlighet skattas utifrån fem faktorer. Belysas bör att Goldbergs (1990) fem personlighetsfaktorer grundade sig på en engelsk taxonomi av adjektiv. Trots detta kunde McCrae och Costa (1997) i sin studie om femfaktormodellen redogöra för resultat som pekade på att personlighet utifrån fem faktorer är universellt. Denna upptäckt innebär att personlighet strukturerat utifrån fem faktorer även är intressant och användbar i Sverige där vår studie utförs.

Flertalet studier har utförts där en undersökt huruvida personlighetsfaktorerna i Big Five predicerar LMX och andra arbetsrelaterade faktorer. Resultaten har varit något skilda men sammantaget har en sett liknande prediktioner mellan personlighetsfaktorerna och LMX (Schyns, 2015). Bernerth et al. (2007) undersökte i sin studie huruvida LMX påverkas av anställdas personlighet och/eller av ledarens personlighet. Personlighet hos både de anställda och ledarna var uppskattat med hjälp av Big Five. Med anledning av att vår studie fokuserar på anställdas perspektiv kommer denna aspekt enskilt tas upp. Resultatet från Bernerth et al. (2007) studie visade att anställdas samvetsgrannhet, extroversion, öppenhet och neuroticism signifikant påverkade den anställdas uppfattningen av LMX. Välvillighet gav ingen signifikant påverkan. De fem faktorerna hade olika stor påverkan och riktning. Samvetsgrannhet ($\beta=.34; p < .01$) och

extroversion ($\beta=.19$; $p < .05$) hade en signifikant positiv påverkan på LMX. Medan neuroticism ($\beta= -.27$; $p < .01$) och öppenhet ($\beta= -.23$; $p < .01$) hade en signifikant negativ påverkan. Liknande resultat fann även Sin et al. (2009) där anställdas extroversion positivt påverkar anställdas uppfattning av LMX. Vidare såg Kamdar och Van Dyne (2007) att anställdas samvetsgrannhet och välvillighet korrelerade med anställdas uppfattning av LMX. Emellertid, utifrån vad vi sett i våra eftersökningar finns det inga studier utöver Bernerth et al. (2007) som undersökt sambandet mellan LMX och anställdas öppenhet samt neuroticism. Detta visar på vikten av att fortsätta undersöka dessa personlighetsfaktorer i koppling till LMX, vilket stödjer vikten av denna studie.

Funna prediktioner mellan personlighetsfaktorerna i Big Five och LMX diskuterades av Bernerth et al. (2007) med hjälp av tidigare studier som presenteras följande. Samvetsgrannhet har visat sig vara en av de mest pålitliga prediktorerna av personlighetsfaktorerna i Big Five för arbetsprestation (Barrick & Mount, 1991). Vidare har samvetsgranna individer en benägenhet att återgälda andras ansträngningar, vilket bidrar till skapandet av en cyklisk relation av utbyte som är grundläggande för en välfungerande relation (Bernerth et al., 2007). Sammantaget menar Bernerth et al. (2007) att detta kan förklara den positiva prediktionen mellan samvetsgrannhet och LMX. Den negativa relationen mellan neuroticism och LMX förklarades med att neurotiska individer tenderar att vara begränsade i sina sociala förmågor, därmed undviker de att engagera sig i långvariga relationer som kräver förtroende (Judge et al., 1997). Detta menar Bernerth et al. (2007) kan förklara den negativa prediktionen av neuroticism till LMX. Fortsatt, den positiva prediktionen mellan extroversion och LMX förklarar Bernerth et al. (2007) med att individer med hög extroversion har en högre social benägenhet, är mer sällskapliga samt bekväma i grupsituationer (Costa & McCrae, 1988; Watson & Clark, 1997). Vidare, extroverta personer är mer troliga att interagera med medarbetare och därmed mer troliga att bygga en välfungerande relation till sin ledare samt se denna relation som positiv (Bernerth et al., 2007). Den negativa prediktionen av öppenhet mot LMX var oväntad och gick emot Bernerth et al. (2007) hypotes. Bernerth et al. (2007) spekulerade att detta kan bero på att öppna personer tror att deras kreativa och nya arbetslösningar inte uppskattas eller belönas av ledaren. Alternativt att ledare ser den icke konformerande sidan av öppna personer och gör valet att inte ge dem viktiga uppgifter, chans för befordran, eller andra viktiga resurser som är i grunden för att bygga en välfungerande relation. Att ingen signifikans hittades mellan välvillighet och LMX hade Bernerth et al. (2007)

ingen definitiv förklaring på.

Sammanfattningsvis visade Bernerth et al. (2007) studie att anställdas personlighet har en påverkan på ens uppfattning av LMX. Däremot enligt oss finns det fortfarande mer att undersöka på ämnet, exempelvis skulle det vara intressant att se om Bernerth et al. (2007) negativa riktning på öppenhet var en engångsföreteelse. Behovet av mer forskning stärks av att Schyns (2015) har påpekat att resultat varit skilda angående LMX och personlighet. Denna typ av kunskap skulle ge större förståelse för hur personlighet påverkar uppbyggnaden av relationen ledare och anställd emellan. Fortsatt, denna studies syfte berör de oberoende variablerna personlighet och LMX samt hur de påverkar arbetstillfredsställelse. Därav följer att vi även vill undersöka relationen mellan personlighet och LMX i denna studie, för att kunna förstå variablernas relation till arbetstillfredsställelse bättre. Vidare, vår första frågeställning kommer utgå från resultatet från Bernerth et al. (2007) studie.

Frågeställning 1: Hur predicerar anställdas personlighet (Big Five) upplevd relation till sin ledare (LMX)?

Med grund i samtlig forskning som presenterats kommer studien slutligen att undersöka huruvida arbetstillfredsställelse kan prediceras av LMX och personlighet hos den anställda. Li et al. (2018) framförde att det saknas forskning som undersöker LMX och personlighets gemensamma påverkan på arbetstillfredsställelse. Anledningen bakom undersökningen av arbetstillfredsställelse grundar sig i att arbetstillfredsställelse leder till positiva effekter för både anställda, ledare och organisationer (Faragher et al., 2005; Li et al., 2018; McIlveen et al., 2021). Vidare, vår andra frågeställning utformas med en öppen ansats, eftersom det enligt vår vetenskap inte finns någon tidigare forskning på denna frågeställning.

Frågeställning 2: Hur predicerar anställdas personlighet (Big Five) och upplevd relation till sin ledare (LMX) arbetstillfredsställelse?

Syfte

Denna studie avser utgöra ett bidrag för att fördjupa kunskapen om arbetstillfredsställelse hos anställda i relation till variablerna relation till ledare och personlighet. För att fördjupa kunskapen prövas hur anställdas personlighet påverkar relationen till sin ledare, vilket omfattar frågeställning 1. Detta görs för att bättre förstå relationen mellan de oberoende variablerna i

studiens andra frågeställning. Studiens andra frågeställning ämnar undersöka anställdas arbetstillfredsställelse och hur den påverkas av ens relation till sin ledare, samt variabeln personlighet som kan kopplas till anställda personligen. Det finns en kunskapslucka om hur dessa variabler som helhet agerar tillsammans.

Frågeställningar

Frågeställning 1: Hur predicerar anställdas personlighet (Big Five) upplevd relation till sin ledare (LMX)?

Frågeställning 2: Hur predicerar anställdas personlighet (Big Five) och upplevd relation till sin ledare (LMX) arbetstillfredsställelse?

Metod

Deltagare

I studien deltog totalt 200 deltagare, 123 (61.5%) deltagare identifierade sig som kvinnor och 77 (38.5%) deltagare identifierade sig som män. Bortfallet bestod av 27 individer. Av de deltagare som medverkade hade majoriteten 118 (59%) heltidsanställning, 53 (26.5%) deltagare hade deltidsanställning och utgjorde tillsammans med heltidsanställda 85.5% av de som deltog i studien. Resterande 29 (14.5%) deltagare utgjordes av anställningsformerna vikariat, provanställning, säsonganställning och egenföretagare. Vidare angav majoriteten av deltagarna 165 (82.5%) att de inte hade en chefsposition, det var endast 35 (17.5%) deltagare som angav att de var chefer. Deltagare som jobbat ett år eller mindre på sin nuvarande arbetsplats var 58 (29%) till antalet, deltagare som arbetat mer än ett år och upp till fyra år utgörs av 76 (38%) deltagare, medan 66 (33%) deltagare har arbetat över fyra år.

Design

Denna studie präglades av en kvantitativ metodologi, där en deduktiv ansats varit utgångspunkten i arbetet. Därmed har det från början av studien bestämts vad för typ av data som ska samlas in, denna datainsamling har utförts genom en enkätundersökning. En kvantitativ ansats ansågs bäst lämpad eftersom studien är utformad som en prediktionsstudie med en explorativ ansats för frågeställning 2.

Val av enkätundersökningsdesign resulterades i en tvärsnittsdesign. Tvärsnittsdesignen utfördes genom att ta ett stickprov från studiens population vid ett tillfälle, fokus i denna typ av design är att beskriva en population (Shaughnessy et al., 2011) vilket gick i linje med studiens

syfte. Enkäten utformades i Sunet Survey och besvarades av deltagarna genom valfri elektronisk utrustning. Enkäten har utformats utifrån tidigare frågeformulär som uppvisat hög validitet och reliabilitet.

Material och instrument

För att mäta variabeln arbetstillfredsställelse användes Conways et al. (2011) tre generella items på en sjugradig skala, som av denna studies författare översatts till svenska och smalnats ner till en femgradig skala. Anledningen till en femgradig skala istället för en sjugradig skala var att de andra tillämpade instrumenten hade femgradiga skalor. Valet grundade sig därmed i att skapa en kontinuitet för respondenten, utifrån eget resonemang ansågs det kunna förvirra läsaren med att ha olika skal-grader. Valet bakom att använda ett instrument med endast 3 items härleds till att mer omfattande instrument upplevdes vara för långa. Med andra ord, vi valde att prioritera att ha en tidseffektiv enkät och därför valdes ett instrument med få items. De tre items mättes sedan i studien på en skala varvid 1 = Inte tillfredsställd alls, 3 =Varken tillfredsställd eller icke tillfredsställd och 5 = Våldigt tillfredsställd. Ett item som använts och översatts är exempelvis; “Hur tillfredsställd har du känt dig med ditt jobb den senaste tiden?”. För Cronbach's alpha se *tabell I*.

Med utgångsläge i personlighetsteorin Big Five mättes variabeln personlighet utifrån IPIP-NEO-30-item Personlighetsinstrument. Bäckström (2010) står bakom den svenska versionen av personlighetsinstrumentet IPIP-NEO-30-item och det är denna version som har använts i denna studie. IPIP-NEO-30-item mäter neuroticism, extroversion, öppenhet, välvillighet och samvetsgrannhet genom sex påståenden för respektive dimension. Som tidigare nämnts användes här en femgradig skala, i denna skala var 1 = Inte alls/sällan 3 = Neutralt och 5 = Mycket väl/nästan alltid. Exempel på påståenden är; “Blir berörd av andra” och “Blir lätt stressad”. Vissa av påståendena som använts är omvända, vilket kontrollerar för response bias (Shaughnessy et al., 2011). För Cronbach's alpha se *tabell I*.

LMX-MDM användes som mätinstrumentet för att uppskatta den anställdas uppfattning om relationen mellan ledaren och den anställda. LMX-MDM mäter fyra dimensioner, vilka mäts genom 12 items (Liden & Maslyn, 1998). Dessa 12 items har i enkäten översatts av oss författare till svenska, där de graderas på en femgradig skala från 1= Håller inte med alls till 5 = Håller med helt och hållet, i denna skala var 3 = Neutralt. Items som använts är bland annat “Min ledare är en person som jag skulle vilja ha som en vän” och “Jag beundrar min ledares yrkesmässiga

färdigheter”. För Cronbach's alpha se *tabell I*.

I Appendix 1 återfinns enkäten som distribuerats till deltagarna. Där påträffas även de frågor som ställts för att samla in demografisk data.

Procedur

Datansamling utgjordes av en enkät som delades på de sociala medierna Facebook och LinkedIn. På Facebook delades enkäten från våra privata konton och sedan även i olika grupper för beteendevetare, medan på LinkedIn utgavs enkäten endast från privata konton. Vid dessa delningar ombads kontakter som är arbetstagare att svara på enkäten. På grund av hur enkäten spridits fanns ingen möjlighet att kalkylera den exakta svarsfrekvensen, eftersom statistik över hur många som sett delningarna på sociala medier inte fanns tillgänglig. Enkäten kunde besvaras under en veckas tid innan den stängdes.

Dataanalys

I denna studie utfördes dataanalysen och databearbetningen i det statistiska analysprogrammet Jamovi (version 2.2.5) och kalkylprogrammet Google Kalkylark. Jamovi användes för att analysera datan som samlats in medan kalkylarkets huvudsakliga funktion var att sammanställa rådatan, som sedan exporterades till Jamovi.

I datansamlingen hade demografiska frågor använts för att ge en tydligare bild av studiens urval och de användes även i dataanalysen som kontrollvariabler. De demografiska frågorna valdes utifrån eget logiskt resonemang om vad som möjligen skulle kunna påverka studiens variabler. Återstående frågor i enkäten hade skattats av respondenterna på en skala från 1 till 5, svaren var därmed numeriska och behövdes inte koda om. Vissa av de frågor som användes för att mäta de fem personlighetsfaktorerna var som tidigare nämnt omvända. Dessa omvandlades i Google Kalkylark innan ett genomsnittligt värde för varje personlighetsfaktor kunde beräknas. För frågorna som rörde LMX och arbetstillfredsställelse fanns inte detta hinder, och de kunde kalkyleras till ett medelvärde direkt.

I Jamovi bearbetades datan för att skildra deskriptiv statistik i form av medelvärden, standardavvikelser, Cronbach's alpha, skewness och kurtosis. Medelvärden och standardavvikelser presenteras för att ge en helhetsbild av hur urvalet förhåller sig till studiens variabler. Medan skewness och kurtosis skildrar hur urvalet är distribuerade. Slutligen, Cronbach's alpha ger en inblick i variablernas reliabilitet.

Dessutom användes Jamovi för att utföra korrelationsanalys och multipla

regressionsanalyser. Korrelationsanalysen användes för att beskriva relationen mellan studiens variabler och regressionsanalysen för att se vilka variabler som kunde användas för att predicera. Syftet med dessa analyser var att besvara studiens frågeställningar. I arbetet sattes det kritiska värdet för signifikans på alphanivå $p < .05$ i enlighet med riktlinjerna för psykologisk forskning, detta för att minska risken för typ-I fel. Alternativet att ha ett lägre kritiskt värde än så valdes bort för att minska risken för typ-II fel (Shaughnessy et al., 2011).

Statistisk modell

I regressionsmodellen kopplad till frågeställning 1 undersöktes variabeln LMX med prediktorerna neuroticism, samvetsgrannhet, välvillighet, öppenhet och extroversion. I den andra regressionsmodellen kopplad till frågeställning 2 undersöktes variabeln arbetstillfredsställelse med prediktorerna LMX och personlighetsfaktorerna i Big Five. I regressionsmodellerna infördes kontrollvariablerna ålder, typ av anställning, tid på arbetsplats, chefsposition, tidigare chefserfarenhet och kön. Kontrollvariablerna användes för att stärka regressionsanalyserna.

Etik

Detta arbete har bedrivits i enlighet med Lag om etikprövning av forskning som avser människor (2003), och de etiska principer som redovisas där. Datasamling genom en enkätundersökning har utförts för att kunna få en inblick i studiens deltagare. Till följd av metodval har det varit viktigt att i skrift tydligt förmedla till deltagarna den information de har rätt till och vad deras samtycke innebär. Deltagande i studien var frivilligt, och kunde avbrytas av deltagarna själva utan krav på förklaring samt utan negativ påföljd. Den valda metoden var varken i risk att ge upphov till skada eller påverka deltagarna. De som svarade på enkätundersökningen var anonyma och inga känsliga personuppgifter kunde härledas utifrån de demografiska frågor som ställdes. De demografiska frågor som erhöles var kön, ålder, möjlig ledarroll, chefserfarenhet och typ av anställning samt tid på arbetsplats. För att säkerställa anonymitet ytterligare, analyserades det insamlade materialet på gruppnivå och inga individuella svar som enskilda deltagare givit presenterades. För att delta i studien ombads deltagarna godkänna sitt medverkande innan de började med att svara på enkäten, därtill förekom ett ålderskrav på minst 18 år. I samband med godkännandet presenterades i skrift relevant information till deltagarna rörande bland annat syftet med forskningen, kontaktperson vid frågor och den övergripande planen för forskningen.

Resultat

I detta avsnitt presenteras studiens resultat differentierade utifrån typ av statistik. Den deskriptiva statistiken presenteras inledningsvis följt av korrelationsanalys och därefter besvaras frågeställningarna var för sig.

Deskriptiv statistik

I *tabell I* nedan presenteras medelvärde, standardavvikelse, Cronbach's alpha, skewness och kurtosis för samtliga variabler i studien. Medelvärdet är baserat på skalan 1–5 på samtliga variabler. Utifrån skewness kan ses att endast två av studiens variabler hade en normalfördelning; neuroticism och öppenhet (Field, 2013).

Tabell I. Medelvärde, standardavvikelse, Cronbach's alpha, skewness & kurtosis för samtliga variabler.

Variabel	M	SD	α	S	K
Arbetsstillfredsställelse	3.60	1.03	.93	-3.66	-.22
LMX	3.66	.80	.91	-3.35	-.05
Neuroticism	2.22	.79	.85	-1.70	-.36
Extroversion	3.79	.73	.81	-3.56	.44
Öppenhet	3.57	.69	.71	-1.15	-.44
Välvillighet	4.22	.54	.60	-3.66	-.33
Samvetsgrannhet	4.02	.55	.74	2.26	-.45

Korrelationsanalys

En korrelationsanalys genomfördes med hjälp av Pearsons korrelationskoefficient mellan studiens samtliga variabler. Resultatet av analysen presenteras i *tabell II*. Resultatet visade att flertalet signifikanta korrelationer fanns mellan studiens variabler. Starkast korrelation hittades mellan variablerna arbetsstillfredsställelse och LMX, detta var relevant för studiens andra frågeställning. Arbetsstillfredsställelse korrelerade även negativt med neuroticism och positivt med samvetsgrannhet, vilket var relevant för studiens andra frågeställning. För studiens första frågeställning fann vi följande signifikanta korrelationer. En negativ korrelation urskildes mellan

variablerna LMX och neuroticism. Vidare identifierades en positiv korrelation mellan variabler LMX och extroversion samt LMX och samvetsgrannhet.

Tabell II. Korrelationsmatrix.

Variabel	1	2	3	4	5	6	7
1. Arbetstillfredsställelse	1						
2. LMX	.51***	1					
3. Neuroticism	-.37***	-.16*	1				
4. Extroversion	.11	.20**	-.27***	1			
5. Öppenhet	-.05	-.08	.05	.06	1		
6. Vålvillighet	.12	.10	-.06	.26***	.08	1	
7. Samvetsgrannhet	.24***	.20**	-.33***	.25***	.02	.24***	1

Not. * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$.

Frågeställning 1: Prediktion av LMX

Resultatet för första multipla regressionsanalysen visade att modellen var signifikant ($F(5, 194) = 3.38; p = .006$). Med andra ord, LMX prediceras av personlighetsfaktorerna i Big Five. I denna signifikanta modell förklarade de fem personlighetsfaktorerna i Big Five 8 % av variansen av LMX. Vidare kunde ingen signifikant prediktor hittas mellan de enskilda personlighetsfaktorerna och LMX. Som prediktorer hade neuroticism och öppenhet negativ riktning, medan extroversion, vålvillighet samt samvetsgrannhet hade positiv riktning. Sammantaget, regressionsmodellen var signifikant. Däremot, i detta stickprov kunde de enskilda personlighetsfaktorerna i Big Five inte predicera LMX. Kontrollvariabler infördes i modellen och det kunde konstateras att de inte påverkade modellen utifrån R^2 .

Frågeställning 2: Prediktion av arbetstillfredsställelse

Resultatet av den andra multipla regressionsanalysen visade att modellen var signifikant ($F(6, 193) = 17.8; p < .001$). Resultatet säger därmed att LMX och personlighetsfaktorerna i Big Five predicerar arbetstillfredsställelse. I *tabell III* presenterades att de enda signifikanta prediktorerna för arbetstillfredsställelse var LMX och neuroticism. LMX bidrog mest till modellen följt av neuroticism. Vidare var relationen mellan arbetstillfredsställelse och LMX

positiv, vilket indikerar att högre värden av LMX relaterar till högre arbetstillfredsställelse. Däremot var relationen mellan arbetstillfredsställelse och neuroticism negativ vilket indikerar att högre värden av neuroticism relaterar till lägre värden av arbetstillfredsställelse. Kontrollvariablerna som användes i modellen, påverkade inte modellen med hänsyn till R².

Tabell III. *Regressionsmodell - Arbetstillfredsställelse*

Prediktor	B	SE	β
LMX	.59	.08	.46
Neuroticism	-.39	.08	-.30
Extroversion	-.14	.09	-.10
Öppenhet	.00	.09	.00
Välvillighet	.13	.12	.07
Samvetsgrannhet	.09	.12	.05

Not. N=200. B = Regressionsvikt, SE = Standard Error, β = Standardiserad regressionsvikt. Fetstil indikerar effekter ($p < .001$)

Diskussion

Denna studie ämnar undersöka arbetstillfredsställelse i förhållande till variablerna relation till ens ledare och personlighet. I relation till frågeställning 2 visar vår studie att variablerna personlighet och LMX predicerar arbetstillfredsställelse. Dessutom visar resultatet på att LMX och neuroticism är signifikanta prediktorer till den beroende variabeln arbetstillfredsställelse. För att fördjupa förståelsen för den påverkan Big Five och LMX har på arbetstillfredsställelse undersöktes huruvida Big Five kan predicera LMX i frågeställning 1. I följande avsnitt diskuteras studiens resultat och därefter följer reflektion kring studiens begränsningar. Slutligen föreslås framtid forskning och implikationer av studien.

Sett till de prediktorer som är signifikanta i studiens andra multipla regressionsmodell bör LMX och neuroticism beaktas när arbetstillfredsställelse som ämne berörs. Detta besvarar studiens andra frågeställning. Arbetet redovisar att LMX predicerar arbetstillfredsställelse med en positiv riktning, vilket visar att en bra relation ledare och anställd sinsemellan leder till en högre arbetstillfredsställelse hos den anställda. Vår studie konfirmerar Li et al. (2018) resultat om att LMX korrelerar med arbetstillfredsställelse, dessutom stärker detta arbete att Li et al. (2018)

resultat kan efterliknas i Sverige. Liknande fann Pillai et al. (1999) i sin studie att det går att se i flera olika kulturer den signifikanta påverkan LMX har på arbetstillfredsställelse. De menade att ledarens roll i anställdas arbetsliv är betydande och därmed en väsentlig variabel för arbetstillfredsställelse. Med hänsyn till detta framhävs vikten av ledaren i skapandet av arbetstillfredsställelse hos den anställda. I Li et al. (2018) och Liu et al. (2013) studier framkom det att LMX inte enbart påverkar arbetstillfredsställelse utan även andra variabler som rör arbetstillfredsställelse, såsom prestation samt oetiskt beteende. Variabeln prestation har visat stark effekt på arbetstillfredsställelse, vilket kan förklara en del av relationen mellan LMX och arbetstillfredsställelse (Li et al., 2018) där prestation agerar som mediatorvariabel. Sammantaget kan det som presenterats ge en inblick i den korrelation och prediktion som resultatet visar.

Resultatet med hänseende till neuroticism, indikerar att anställdas upplevda relation till ens ledare och ens egna personlighet påverkar upplevd arbetstillfredsställelse. Neuroticism är den enda av personlighetsfaktorerna i Big Five som signifikant kan predicera arbetstillfredsställelse, resultatet visar att ju högre neuroticism desto lägre arbetstillfredsställelse. Utifrån Howard och Kelsey (2015) framkom att arbetstillfredsställelse är en attityd, som kan vara antingen positiv eller negativ. Hög neuroticism implicerar högre nivå av aspekter såsom ångest, fientlighet och depression (McCrae & Costa, 2003). Faragher et al. (2005) redogjorde att depression korrelerar med arbetstillfredsställelse. Tänkbart är därför att när en aspekt såsom depression är hög försämras attityd mot arbete, med andra ord, upplevd nivå av arbetstillfredsställelse minskar.

Denna studie visar att personlighetsfaktorerna i Big Five inte signifikant enskilt kan predicera LMX. Vilket ger svar på studiens första frågeställning. Vårt resultat skiljer sig från tidigare forskning där Bernerth et al. (2007) hittade signifikanta prediktorer mellan fyra av personlighetsfaktorerna i Big Five och LMX. Trots att resultatet från denna studie inte visade på några signifikanta prediktorer mellan de enskilda personlighetsfaktorerna och LMX, var riktningen på prediktionerna mellan faktorerna samt LMX samma som i Bernerth et al. (2007) studie. För att återkoppla till studiens syfte ger resultatet en mer nyanserad bild av hur personlighet påverkar LMX, vilket ökar förståelsen för prediktorerna till arbetstillfredsställelse.

Ett av de intressantare fynden i regressionsmodellen för LMX, är att vårt resultat efterliknar Bernerth et al. (2007) resultat att öppenhet har en negativ påverkan på LMX. Bernerth et al. (2007) kunde inte med säkerhet förklara anledningen bakom den negativa riktningen. I förhållande till LMX är det logiska resonemanget att öppna individer är mer benägna att anpassa

sig och godkänna olika utbyten med ens ledare, vilket är grunden i uppbyggnaden av en välfungerande relation (Anand et al., 2011). Detta gör vårt resultat som efterliknar Bernerth et al. (2007) resultat svårförklarad. Bernerth et al. (2007) spekulerade att ledare upplever öppna personer som icke konformerande och därmed gör valet att inte ge dem fördelaktiga förmåner som är grunden för att bygga en välfungerande relation.

Vidare, vi ser en negativ riktning på neuroticism som prediktor. Resultatet stärks av en signifikant negativ korrelation mellan neuroticism och LMX. En negativ korrelation kan förklaras av att neurotiska personer kan ha svårare med relationsskapandet till ens ledare. Relationsskapandet kan bli negativt påverkat av att den anställda har begränsad social förmåga (Judge et al., 1997) och undviker att engagera sig i långvariga relationer som kräver förtroende (Bernerth et al., 2007). Regressionsmodellen visar även en positiv relation mellan extroversion och LMX. Detta stöds även av vår korrelationsanalys som visar på en signifikant korrelation mellan samma variabler. Detta kan förklaras av att extroverta personer har en högre social benägenhet och är bekväma i sociala situationer (Costa & McCrae, 1988; Watson & Clark, 1997), denna förmåga kan hjälpa dem skapa en välfungerande relation med sin ledare (Bernerth et al., 2007).

Slutligen, samvetsgrannhet påvisades inte vara en signifikant prediktor för LMX. Däremot, korrelationsanalysen visar att korrelationen mellan samvetsgrannhet och LMX är signifikant. Korrelationen med LMX tyder på att samvetsgranna individer är mer benägna att både notera och återgälda andras ansträngningar (Bernerth et al., 2007) eller att individer med hög samvetsgrannhet presterar bättre på arbetet (Barrick & Mount, 1991). LMX bygger på ett utbytande av resurser mellan den anställda och ledaren (Anand et al., 2011), ett rimligt resonemang vi drar utifrån detta är att en ledare ser samvetsgranna personer som hårt arbetande samt högpresterande. Vilket leder till att ledaren ger mer kontroll till den anställda, vilket ses som åtråvärt och ökar den anställdas uppfattning av LMX.

Implikationer

Utifrån det som presenterats är det för en ledare av intresse att arbeta för en god relation till sin anställda, dessutom är det av intresse för organisationer att skapa rum för dessa relationer att utvecklas. LMX i relation till arbetstillfredsställelse har tidigare, utifrån vår vetenskap, inte undersökts i Sverige, vilket stärker vikten av denna studie. I Sverige kan det potentiellt finnas värderingar som skiljer sig med värderingar i andra länder vart presenterade studier utförts.

Möjligt är då att LMX skulle ge ett annat resultat i förhållande till arbetstillfredsställelse. Följaktligen studiens stickprov visar att LMX är en prediktor till arbetstillfredsställelse och därav följer resonemanget att LMX bör tas hänsyn till.

Vidare, aspekter av neuroticism kan vara av intresse för organisationer och ledare att beakta utifrån arbetstillfredsställelse. Neuroticism är inget som kan undvikas eftersom det är en personlighetsfaktor som alla människor uppvisar nivåer av. Att nå en högre arbetstillfredsställelse hos anställda uppnås inte genom att anställa individer med lägre neuroticism. Därav följer att organisationer och ledare behöver bemöta denna beståndsdel hos människor samt inte exkludera människor på grund av den.

Slutligen har vår studie bidragit med ökad kunskap om hur personlighetsfaktorer hos anställda påverkar den anställdas uppfattning av relationen till sin ledare. Detta ger vidare förståelse för uppbyggnaden av LMX, mer specifikt att anställdas personlighet har potential att främja eller hindra en välfungerande relation mellan den anställda och ledaren.

Begränsningar

Urval och deltagare

Studiens population är arbetstagare i Sverige. Sett utifrån metodologiska val uppstår en diskussion om huruvida studiens urval är representativt för vår population. Dels eftersom att studien använder ett bekvämlighetsurval, där individer som identifierade sig som arbetstagare uppmanades att svara på enkäten. Därmed fanns inte något strikt slumpmässigt urval eller en strategi för att säkerställa att respondenterna som helhet representerade populationen. Vidare kan en resonera att eftersom enkäten distribuerades genom sociala medier besvaras den enbart av individer som är aktiva på sociala medier. Vilket resulterar i att populationen består av medlemmar på dessa nätverk snarare än samtliga arbetstagare i Sverige. En risk med att inte ha ett strikt slumpmässigt urval är att studiens resultat ger upphov till skevhet (Shaughnessy et al., 2011). Dels, innehöll enkäten enbart ett fåtal demografiska frågor för att försäkra oss om deltagarnas anonymitet. Vilket försvårar processen att identifiera om urvalet är representativt för populationen. Och dels eftersom studiens deltagande var frivilligt, vilket resulterar i att det finns en grupp människor som valt att inte svara på enkäten. Dessa individer kan potentiellt utgöra en grupp av populationen som besitter karaktärsdrag som inte representeras i studien (Shaughnessy et al., 2011).

På grund av den relativt korta tidsramen arbetet hade att utgå ifrån användes ett

bekvämlighetsurval. Det prioriterades att erhålla ett tillräckligt stort stickprov för att kunna analysera datan, snarare än att eftersträva ett representativt urval. Ett representativt urval skulle kräva ett större stickprov med ett sannolikhetsurval (Shaughnessy et al., 2011). Som nämnt ansåg vi inte det realistiskt att uppnå ett större stickprov med tanke på arbetets omfång. Därtill skulle ett större stickprov inte klargöra problem gällande datans skevhet, men ger som regel bättre möjlighet att generalisera, jämfört med ett mindre stickprov (Navarro & Foxcroft, 2022).

Social önskvärdhet

Vidare finns det en tendens hos människor att ge de svar som anses mest socialt önskvärt snarare än hur verkligheten faktiskt ter sig (Shaughnessy et al., 2011). Denna benägenheten kan potentiellt funnits bland deltagarna som besvara vår enkät, vilket riskerar att påverka studiens resultat. Normer kan vara väldigt kraftfulla i att påverka individers beteende (Aronson & Aronson, 2018). Utifrån detta kan tänkas att vid en arbetsplats med normen att alla anställda trivs på jobbet, skulle en individ från arbetsplatsen besvara vår enkät i linje med den rådande normen utan att själv besitta en sådan uppfattning. Således bör vi vara medvetna om att effekten av normer kan speglas i vårt resultat. Det behöver dock inte innebära att vårt resultat ger en felaktig bild av populationen.

Tvärsnittsdesign

Ett naturligt resultat av användandet av tvärsnittsdesign är att vår studie inte med säkerhet kan förvissa om kausalitet. Till följd av detta grundar sig det kausala samband som presenterats i denna studie på tidigare forskning. Därtill är en osäkerhet i vår studie riktningen på prediktionen. Exempelvis, predicerar LMX arbetstillfredsställelse eller är det en motsatt riktning. Ett möjligt resonemang är att en individ som trivs på jobbet renderar en bra relation med sin ledare, snarare än att det enbart är relationen med ledaren som avgör arbetstillfredsställelsen. Emellertid, menar Bryman (2011) på att oavsett designval är det mycket svårt att påvisa helt säkra kausala samband. Kausalitet kan inte observeras utan enbart byggas in i teorin och eftersom teorier inte kan observeras, bara konstrueras, kan vi aldrig vara helt säkra på orsakssamband. Det enda en kan göra är att argumentera sakligt för vad som verkar vara mest troligt.

Material och instrument

Två av de mätinstrument som använts har översatts från engelska till svenska. Denna översättning har inte testats tidigare och därför finns det rum för kritik kring hur korrekta översättningarna som gjorts är. Enkätundersökning som metod för datainsamling innebar att det

inte har funnits någon vidare kontroll över miljön respondenterna svarat i. Miljön kan påverka deltagarnas svar, det kan i synnerhet påverka hur mycket fokus och reflektion deltagarna lägger ned på sina svar. Dessutom, eftersom enkäten utförts genom elektronisk utrustning har inte möjlighet funnits för deltagarna att snabbt be om förtydligande om frågor eller osäkerhet uppstått (Shaughnessy et al., 2011). Förslagsvis vad som menas med en fråga eller hur en ska tänka kring poängsättning på en skala med fem steg. I relation till detta uppkommer frågan om en femstegsskala ger en lika nyanserad skildring såsom en sjustegs-skala gör, eftersom deltagaren har mer alternativ i en sådan poängsättning. Om en sjustegs-skala implementerats skulle potentiellt en större spridning återfunnits i resultaten och påverkat relationen mellan variablerna.

LMX

Måttet på den anställdas uppfattning om relationen med sin ledare mättes via LMX. En kritisk aspekt till LMX är att det enbart är en subjektiv uppfattning kring en relation, av två olika parter med olika utgångspunkter. Sin et al. (2009) visade att ledarens uppfattning kring samma relation tenderar att skilja sig markant från den anställdas. Detta eftersom anställdas bedömning kring LMX påverkas i stor grad av hur stödjande och rättvis ledaren är. Medan ledarens uppfattning till stor del grundas i den anställdas kompetens och pålitlighet (Yukl 2013). Emellertid kan detta rendera en filosofisk diskussion mellan sken och verklighet. Med LMX som mätmetod är vi ute efter autentiska och subjektiva svar, alltså att ledaren samt den anställda svarar så ärligt som möjligt om hur de uppfattar sin subjektiva situation. Om de har rätt eller fel vet vi inte, kan inte med säkerhet säga och diskuteras kan om det finns en poäng i att veta det. Därmed är LMX måttet högst relevant som mätverktyg eftersom båda parter respektive uppfattning blir deras verklighet av den subjektiva positionen.

Framtida forskning

Vidare är en relevant kritik till LMX att den inte kan ses oberoende från andra relationer på arbetsplatsen. Det innefattar dels att människor bedömer sin relation genom att jämföra med andra LMX relationer på arbetsplatsen. Och dels eftersom relationen med ledaren inte existerar i ett vakuum, utan även påverkas av andra faktorer såsom arbetsprestation, vilket omöjliggör en bedömning utifrån ett absolut värde (Avolio et al., 2009). Allt detta belyser mångfaciteten och komplexiteten kring det vi försöker kartlägga genom en relativt snäv uppfattning vilket är den anställdas upplevelse av en relation. Till en framtida forskning med större resurser föreslås därmed att både anställdas och ledares uppfattning av LMX relationen undersöks. Exempelvis

genom att studera hur potentiella skillnader i uppfattningen av LMX har en påverkan på arbetstillfredsställelse, alternativt hur likheter och skillnader i variabler såsom ålder samt personlighet har en inverkan på relationen. Genom att undersöka båda parterna av den dyadiska relationen skapas en mer mångfacetterad förståelse över LMX relationens betydelse på arbetsplatsen.

Därtill skulle det vara intressant att undersöka variablerna LMX, arbetstillfredsställelse och Big Five i en longitudinell studie med upprepade mätningar. Med anledning för att dels kunna kontrollera det kausala sambandets riktning, vilket var en av våra begränsningar som lyfts ovan. Dels för att kunna studera förändring över tid med flera variabler likt generationer och ålder. Och dels eftersom denna typ av design möjliggör undersökning av hur skillnader mellan den anställda och ledaren gällande ålder samt personlighet utvecklas med tiden och har en inverkan på LMX.

Slutligen skulle det vara av intresse att mer i detalj undersöka Big Fives påverkan på LMX. Mer konkret, föreslås att undersöka specifika aspekter av personlighetsfaktorer genom att utföra en liknande undersökning men med flera items för varje aspekt. En sådan studie skulle potentiellt kunna urskilja specifikt vilken aspekt av personlighetsfaktorerna som har störst respektive minst påverkan på LMX. Exempelvis, för öppenhet skulle kunna användas flera items för aspekterna fantasi, estetik, känslor, handlingar, idéer och värderingar vardera. Vilket möjligtvis skulle ge ett tydligare svar kring vilka aspekter som har störst påverkan på LMX och även förklarar varför öppenhet har en negativ korrelation till LMX. Vidare, studien påvisar att en hög neuroticism hos den anställda minskar rapporterad arbetstillfredsställelse. Eftersom det inte går att kringgå neuroticism bör framtidig forskning inrikta sig på hur ledare och organisationer kan agera för att undvika detta problem. Möjligen kan studerandet av aspekterna av neuroticism ge en inblick i hanterandet av hög neuroticism hos anställda.

Slutsats

Denna studie har belyst vikten av ledarskap och personlighets påverkan på arbetstillfredsställelse hos den anställda. Resultatet visar att en bra relation till sin ledare innebär en högre upplevd arbetstillfredsställelse. Samtidigt visar studien att även anställdas personlighet, utifrån de fem personlighetsfaktorerna, påverkar upplevd arbetstillfredsställelse. Specifikt neuroticism visade sig vara en betydande prediktor för arbetstillfredsställelse. Vidare, öppenhet visade sig negativt påverka LMX, ett intressant resultat som kräver mer forskning för att förklara

orsaken bakom. Förhoppningsvis finner organisationer dessa fynd relevanta eftersom de konkret visar på variabler som behöver uppmärksammas för att förbättra arbetstillfredsställelse hos anställda. I framtida forskning föreslås en fördjupning av vilka aspekter av de fem personlighetsfaktorerna som predicerar starkast arbetstillfredsställelse och LMX. Denna typ av forskning skulle kunna ge en klarare bild av vad organisationer specifikt bör bemöta för att lägga den bästa grunden för en hög arbetstillfredsställelse.

REFERENSER

- Anand, S., Hu, J., Liden, R. C., & Vidyarthi, P. R. (2011). Leader-member exchange: Recent research findings and prospects for the future. I A. Bryman, D. Collingson, K. Grint, B. Jackson, & M. Uhl-Bien (Red.), *The Sage handbook of leadership* (s. 311–325). Sage.
- Aronson, E., & Aronson, J. (2018). *The Social Animal* (12 uppl.). Worth Publishers.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 421–449.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Batistič, S., Černe, M., & Vogel, B. (2017). Just how multi-level is leadership research? A document co-citation analysis 1980–2013 on leadership constructs and outcomes. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 86–103.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.leaqua.2016.10.007>
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2015). Leader–Member Exchange (LMX) Theory: An Introduction and Overview. I T. N. Bauer & B. Erdogan (Red.), *The Oxford Handbook of Leader-Member Exchange* (s. 28-38). Oxford University Press.
10.1093/oxfordhb/9780199326174.013.0002
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Giles, W. F., & Jack Walker, H. (2007). Is personality associated with perceptions of LMX? An empirical study. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(7), 613-631.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1108/01437730710823879>
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2 uppl.). Liber.
- Bäckström, M. (2010). *IPIP-NEO manual*. [Opublicerat manuskript]. Institutionen för Psykologi, Lunds Universitet.

- Day, D. V. (2020). The Leadership Quarterly Yearly Review: Comprehensive and integrative perspectives on leadership research, theory, and methods. *The Leadership Quarterly*, 31(1). <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.leaqua.2020.101402>
- Cattell, R. B. (1943) The description of personality: basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal Psychology*, 38(4), 476-506. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/h0054116>
- Conway, N., Guest, D. and Trenberth, L. (2011), Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment, *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 267-276. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.jvb.2011.01.003>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: a six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 853-863. 10.1037//0022-3514.54.5.853
- Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. L., & Ferris, G. R. (2012). A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange: Integrating the past with an eye toward the future. *Journal of Management*, 38(6), 1715–1759. <https://doi.org/10.1177/0149206311415280>
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2015). LMX and Work Attitudes: Is There Anything Left Unsaid or Unexamined? I T. N. Bauer & B. Erdogan (Red.), *The Oxford Handbook of Leader-Member Exchange* (s. 282-317). Oxford University Press. 10.1093/oxfordhb/9780199326174.013.4
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2014). Leader-member exchange (LMX) theory: The relational approach to leadership. I D. V. Day (Red.), *The Oxford handbook of leadership and organizations* (s. 407–433). Oxford University Press.
- Erdogan, B., & Liden, R. C. (2002). Social exchanges in the workplace: A review of recent developments and future research directions in leader–member exchange theory. I L. L. Neider & C. A. Schriesheim (Red.), *Leadership* (s. 65–114). Information Age Press.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4 uppl.). SAGE Publications Ltd.

- Fiske, D. W. (1949) Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44(3), 329-344.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/h0057198>
- Faragher, B. E., Cass, M., & Cooper, C. L. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105–112.
 10.1136/oem.2002.006734
- George, J. M., & Jones, G. R. (2008). *Understanding and Managing Organizational behaviour* (5 uppl.). Pearson College Div.
- Goldberg, R. L. (1990). An alternative 'description of personality': The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Graen, G., & Cashman, J. F. (1975). A role making model of leadership in formal organizations. I J. G. Hunt & L. L. Larson (Red.), *Leadership frontiers* (s. 143–165). Kent State University.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247.
- Holt, N., Smith, R. E., Bremner, A., Sutherland, E., Vliek, M. & Passer, M. (2019). *Psychology: the science of mind and behaviour* (4 uppl.). London: McGraw-Hill Education.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper and Brothers.
- Howard, M. W., & Kelsey, L. M. (2015). Job satisfaction. I J. D. Wright (Red.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2 uppl. s. 833-838). Elsevier Ltd.
- Joseph, D. A., Newman, D. A., & Sin, H. (2011). Leader–Member Exchange (LMX) measurement: Evidence for consensus, construct breadth, and discriminant validity. I D. Ketchen & D. Bergh (Red.), *Research Methodology in Strategy and Management* (6 uppl., s. 89–135). Emerald Group Publishing Limited.

- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J., D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Judge, T. A., Locke, E. A. & Durham, C. C. (1997), The dispositional causes of job satisfaction: a core evaluations approach, *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (2010). Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work & Stress*, 24(3), 260–279.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2010.518441>
- Kamdar, D., & Van Dyne, L. (2007). The joint effects of personality and workplace social exchange relationships in predicting task performance and citizenship performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1286–1298.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1286>
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2021). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible systems Management*, 23(1), 21–42
- Lag om etikprovning av forskning som avser människor* (SFS 2003:460).
Utbildningsdepartementet.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som_sfs-2003-460
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2013). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (4 uppl.). John Wiley & Sons, Inc.
- Lee, R. T., Ashforth, B. E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(8), 123-133.
- Li, L., Zhu, Y., & Park, C. (2018). Leader–member exchange, sales performance, job satisfaction, and organizational commitment affect turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 46(11), 1909–1922. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.2224/sbp.7125>

- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72. <https://doi.org/10.1177/014920639802400105>
- Liden, R. C., Wu, J., Cao, X., & Wayne, S. J. (2015). Leader–Member Exchange Measurement. I T. N. Bauer & B. Erdogan (Red.), *The Oxford Handbook of Leader-Member Exchange* (s. 78-132). Oxford University Press. 10.1093/oxfordhb/9780199326174.013.0006
- Liu, S., Lin, X., & Hu, W. (2013). How Followers’ Unethical Behavior Is Triggered by Leader-Member Exchange: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 41(3), 357–366. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.2224/sbp.2013.41.3.357>
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1969). *Adjustment to work: A psychological view of man's problems in a work-oriented society*. Appleton-Century-Crofts.
- Martin, R., Guillaume, Y., Thomas, G., Lee, A., & Epitropaki, O. (2016). Leader–member exchange (LMX) and performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 69(1), 67–121. <https://doi.org/10.1111/peps.12100>
- Matta, F. K., Scott, B. A., Koopman, J., & Conlon, D. E. (2015). Does seeing “eye to eye” affect work engagement and organizational citizenship behavior? A role theory perspective on LMX agreement. *Academy of Management Journal*, 58(6), 1686–1708. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.5465/amj.2014.0106>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in adulthood: a five-factor theory perspective* (2 uppl.). The Guilford Press.
- Navarro, D. J., & Foxcroft, D. R. (2022). *Learning statistics with jamovi: a tutorial for psychology students and other beginners* (Version 0.75). DOI: 10.24384/hgc3-7p15

- McIlveen, P., Hoare, P. N., Perera, H. N., Kossen, C., Mason, L., Munday, S., Alchin, C., Creed, A., & McDonald, N. (2021). Decent work's association with job satisfaction, work engagement, and withdrawal intentions in Australian working adults. *Journal of Career Assessment, 29*(1), 18–35. <https://doi.org/10.1177/1069072720922959>
- Mitonga-Monga, J. (2019). Fostering employee commitment through work engagement: The moderating effect of job satisfaction in a developing-country setting. *Journal of Psychology in Africa, 29*(6), 546–555. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/14330237.2019.1665902>
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2020). *Faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser* (KS 2020:2). <https://www.mynak.se/wp-content/uploads/2020/03/faktorer-som-skapar-friska-och-valm-aende-arbetsplatser-rapport-ks-2020-2.pdf>
- Pillai, R., Scandura, T. A., & Williams, E. A. (1999). Leadership and Organizational Justice: Similarities and Differences across Cultures. *Journal of International Business Studies, 30*(4), 763–779.
- Richards, C. (2018). Leadership in counselling psychology: Sexuality and gender. *Counselling Psychology Review, 33*(2), 17–20.
- Scandura, T., & Graen, G. B. (1984). Moderating effects of initial leader-member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 428–436.
- Schyns, B. (2015). Leader and Follower Personality and LMX. I T. N. Bauer & B. Erdogan (Red.), *The Oxford Handbook of Leader-Member Exchange* (s. 119–135). Oxford University Press. 10.1093/oxfordhb/9780199326174.013.0016
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2011). *Research methods in psychology* (9 uppl.). McGraw-Hill.

- Silla, I., Gamero, N., & Picazo, C. (2020). The cross-level relationship between organizational trust in leadership and job satisfaction. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(4), 1275–1283. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.17652/rpot/2020.4.12>
- Sin, H.-P., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2009). Understanding why they don't see eye-to-eye: An examination of leader-member exchange (LMX) agreement. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1048–1057.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.
- Soldo, S. (2021). Definitions and measures of workplace learning and job satisfaction in the context of industry 4.0. *Dubrovnik International Economic Meeting*, 6(1), 191-203. 10.17818/DIEM/2021/1.20
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-694. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Sage Publications, Inc.
- Statistikmyndigheten. (8 april 2022). *Sysselsättning i Sverige*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhallets-ekonomi/sysselsattning-i-sverige/>
- Steyn, R. (2017). How many items are too many? An analysis of respondent disengagement when completing questionnaires. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 6(2),
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership : a survey of theory and research* (2 uppl.). Free Press.
- Wallo, A., & Lundqvist, D. (2020) *Ledarskap för hälsa och välbefinnande* (KS 2020:6). Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

<https://mynak.se/wp-content/uploads/2020/03/ledarskap-for-halsa-och-valbefinnande-kunskapssammanstallning-2020-6.pdf>

Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. I R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Red.), *Handbook of Personality Psychology* (767-793) Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012134645-4/50030-5>

Williamson, J. C., & Geldenhuys, M. (2014). Positive work experiences and life satisfaction: The moderating role of gender. *Journal of Psychology in Africa*, 24(4), 315–320.

Wilson, K. S., Sin, H., & Conlon, D. E. (2010). What about the leader in leader-member exchange? The impact of resource exchanges and substitutability on the leader. *Academy of Management Review*, 35(3), 358–372.

Yukl, G. (2013) *Leadership in Organizations* (8 uppl.). Pearson Education, Inc.

Appendix 1 - Enkätfrågor

Demografiska frågor

1. Vilket år är du född?
2. Om du identifierar dig med något kön, vilket?

Svarsalternativ

Kvinna

Man

Annat

Vill ej svara

3. Vad har du för typ av anställning?

Svarsalternativ

Heltidsanställning

Deltidsanställning

Vikariat

Provanställning

Säsongsanställning

Egenföretagare

4. Hur länge har du jobbat på din nuvarande arbetsplats? Vänligen svara i år och månader.
5. Har du för tillfället en chefsposition med ansvar över medarbetare?

Svarsalternativ

Ja

Nej

6. Har du tidigare haft en chefsposition med ansvar över medarbetare?

Svarsalternativ

Ja

Nej

Big Five

Neuroticism

1. Blir lätt stressad
2. Känner ofta oro
3. Tycker ibland att det är svårt att hantera saker
4. Blir lätt panikslagen
5. Känner mig ofta nere
6. Fruktar det värsta

Extroversion

7. Känner mig bekväm tillsammans med andra
8. Har lätt för att få vänner
9. Undviker människor
10. Pratar med en massa olika människor under en fest
11. Gör en massa roliga saker
12. Gillar inte ställen där det är fullt av folk

Öppenhet

13. Tror på betydelsen av konst
14. Ser skönhet i sådant andra inte märker
15. Har stark fantasi
16. Undviker filosofiska diskussioner
17. Har svårt att förstå abstrakta teorier
18. Gillar inte att gå på museum

Välvillighet

19. Blir berörd av andra

20. Är likgiltig inför andras känslor
21. Använder andra för mina egna behov
22. Ger inte tid till andra
23. Är ointresserad av andra människors problem
24. Känner sympati med de som har det sämre än jag själv

Samvetsgrannhet

25. Slösar bort min tid
26. Genomför mina planer
27. Arbetar hårt
28. Fullföljer alltid mina uppgifter
29. Vet hur man får saker gjorda
30. Gör bara så mycket som jag måste

Skala

1 Inte alls/sällan

2

3 Neutralt

4

5 Mycket väl/nästan alltid

Leader-member exchange

1. Jag gillar min ledare väldigt mycket som person
2. Min ledare är en person som jag skulle vilja ha som en vän
3. Min ledare är kul att arbeta med
4. Min ledare försvarar mitt arbete till en högre uppsatt/chef, även utan full vetskap om situationen
5. Min ledare skulle komma till mitt försvar om jag var ”attackerad” av andra
6. Min ledare skulle försvara mig mot andra i organisationen om jag gjorde ett ärligt misstag
7. Jag gör mer jobb för min ledare än det som förväntas av mig i mitt arbete
8. Jag är villig att lägga extra kraft, utöver vad som normalt krävs, för att främja min arbetsgrupps intresse.

9. Jag är imponerad av min ledares kunskap om hens jobb
10. Jag respekterar min ledares kunskap och kompetens på jobbet
11. Jag beundrar min ledares yrkesmässiga färdigheter

Skala

- 1 Håller inte med alls
- 2
- 3 Neutralt
- 4
- 5 Håller med helt och hållet

Arbetstillfredsställelse

1. Hur tillfredsställd har du känt dig med ditt jobb den senaste tiden?
2. Generellt, hur tillfredsställd är du med din nuvarande anställning?
3. Med allt i åtanke, hur tillfredsställd eller icke-tillfredsställd är du med ditt jobb?

Skala

- 1 Inte tillfredsställd alls
- 2
- 3 Varken tillfredsställd eller icke tillfredsställd
- 4
- 5 Väldigt tillfredsställd