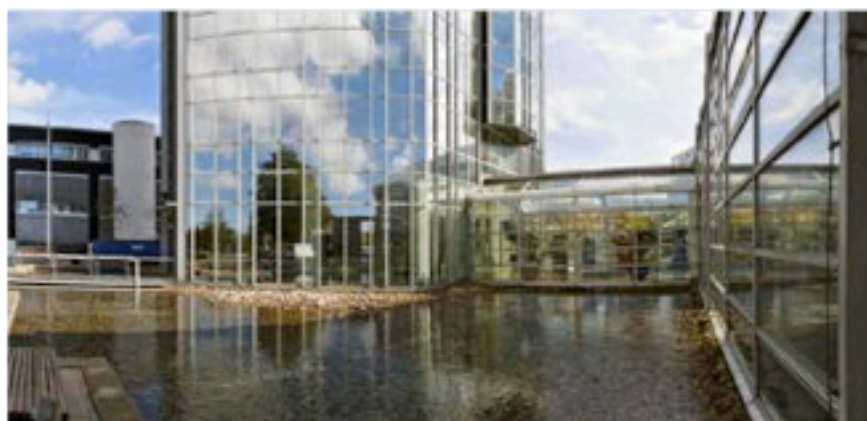




HÖGSKOLAN
I HALMSTAD

Psykologiprogrammet 61-90

KANDIDATUPPSATS



Arbetsstillfredsställelse, personlighet och ledarskap

Gustafsson, Anton
Råd, Anton

Psykologi

Halmstad 17-1-2014

ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSE, PERSONLIGHET OCH LEDARSKAP

Anton Gustafsson

Anton Råd

Högskolan i Halmstad, Sektionen för Hälsa och Samhälle

Sammanfattning

Syftet med studien var att ta reda på sambandet mellan personlighet och arbetstillfredsställelse, samt sambandet mellan det av de anställda upplevda ledarskapsstilarna och arbetstillfredsställelse. Målet med studien var även att se vilken av upplevelsen av ledarskapsstilar eller personlighet som är viktigast för arbetstillfredsställelsen. I studien deltog 60 personer, som besvarade ett frågeformulär bestående av 114 frågor. Resultatet visade på att det inte fanns signifikanta samband mellan de olika personlighetsdimensionerna och arbetstillfredsställelse. Resultatet visade också att det bara fanns ett signifikant samband mellan en av ledarskapsstilarna och arbetstillfredsställelse. Den korrelation som konstaterades var negativ och fanns mellan ledarskapsstilen ledning av undantag (passiv) och arbetstillfredsställelse. En linjär regressionsanalys visade att endast 5,9% av variansen i arbetstillfredsställelse kunde förklaras av personlighet och ledarskap vilket gör det omöjligt att fastslå vilken av dessa två faktorer som har störst betydelse för den upplevda arbetstillfredsställelsen.

Nyckelord: *Ledarskap, Ledarskapsstilar, Personlighet, Arbetstillfredsställelse*

JOB SATISFACTION, PERSONALITY AND LEADERSHIP

Anton Gustafsson

Anton Rådth

University of Halmstad, Department of Health and Society

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between personality and job satisfaction, as well as the relationship between style in leadership, as perceived by the employees, and job satisfaction. The aim of this study was also to investigate which of the two variables, style in leadership and personality, is most important for job satisfaction. 60 individuals, who answered a questionnaire of 114 items participated in the study.

The result of the study showed no significant relationships between personality and job satisfaction. The result also showed that only one of the styles in leadership had a significant relationship with job satisfaction. This was a negative correlation between management by exception (passive) and job satisfaction. A linear regression analysis showed that only 5,9% of the variance in job satisfaction could be explained by personality and leadership, this makes it impossible to say which of the two variables are most important for the job satisfaction.

Keywords: *Leadership, Styles in leadership, personality, Job satisfaction*

Dagens samhälle och organisationer präglas av vinst och effektivitetstänk för att vara konkurrenskraftiga på en allt hårdare marknad. Arbetstillfredsställelse har blivit alltmer förknippat med effektivitet på arbetsplatsen och fått större betydelse i arbetssammanhang. Faktorer som involveras i en individs arbetstillfredsställelse är många, det kan vara allt från kollegor, till lön, till chefer och ledarskap (Robbins, Judge & Campbell, 2010). Forskning på sambandet mellan ledarskap och effektivitet har undersökts av olika forskare. Då arbetstillfredsställelse har blivit viktigare har fokus även lagts på att undersöka sambandet mellan arbetstillfredsställelse och ledarskap (Dumdum, Lowe & Avolio, 2002). Forskare har även försökt ta reda på vad som leder till arbetstillfredsställelse samt om människor har olika tendenser att vara tillfredsställda eller otillfredsställda (Weitz, 1952, ref i Bruk-Lee, Khour, Nixon, Goh & Spector, 2009). Utöver sambandet mellan effektivitet och arbetstillfredsställelse samt ledarskap och arbetstillfredsställelse har Judge med kollegor (2002) undersökt personlighet och arbetstillfredsställelse. Personlighet och arbetstillfredsställelse har dimensioner som visat sig associeras till effektivitet (Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002). De senaste 20 åren har en övergripande bild skapats av att femfaktormodellen kan användas för att beskriva personlighet (Judge, Heller & Mount, 2004). Forskning stödjer att det finns ett samband mellan personlighet och arbetstillfredsställelse. Fyra av de fem Big five faktorerna visar på ett samband till arbetstillfredsställelse. (Judge, et al, 2004; Bruk lee et al, 2010).

Ledarskapsstilar är viktiga för effektiviteten på arbetsplatsen, vilket har konstaterats av bla. Lowe med kollegor (1996). Effektivitet på arbetsplatsen är av stor betydelse i dagens samhälle och arbetstillfredsställelse har blivit uppmärksammat, eftersom det anses betydande för en organisations effektivitet, bland annat genom att de som trivs på sitt arbete även presterar bättre på sitt arbete (Robbins et al, 2010). En mängd forskning har bedrivits för att undersöka om ledarskapsstilar påverkar arbetstillfredsställelsen (Judge, Piccolo, 2004; Dumdum, Lowe & Avolio, 2002; Aydin, Sarier & Uysal, 2013). Resultatet styrker att ledarskapsstilar har betydelse för arbetstillfredsställelsen, framförallt så har transformationellt ledarskap visat sig ha ett samband med arbetstillfredsställelse.

Målet med denna studie är att öka kunskapen kring sambandet mellan personlighet, arbetstillfredsställelse och ledarskapsstilar samt att se vilken av faktorerna personlighet och ledarskap som är viktigast för arbetstillfredsställelsen. Personlighet kan ha många innebörder och utgångspunkter. Denna studie kommer att utgå ifrån Big Five modellen. Tidigare studier inom ledarskapsstilar visar på att arbetstillfredsställelsen tenderar att variera beroende på vilken sorts ledarskap följarna till ledaren upplever (Judge & Piccolo, 2004; Dumdum et al, 2002). Eftersom både personlighet och ledarskapsstil tidigare har visat sig ha ett samband med arbetstillfredsställelse så skulle det vara viktigt att ta reda på vilken av de två faktorerna som är mest betydelsefull för arbetstillfredsställelsen. Visar det sig att ledarskapsstilar är viktigare än personlighet skulle

ledarskapets roll i arbetssammanhang öka och det blir viktigt att identifiera vilken ledarskapsstil som utövas på arbetsplatsen. Det finns många olika teorier inom ledarskap och ledarskapsstilar. Denna studie kommer att utgå ifrån Bass (1985) teori om transaktionellt och transformationellt ledarskap.

Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse definieras av Locke (1976) som ett angenämt eller positivt emotionellt tillstånd som uppstår som ett resultat av hur en individ upplever sitt jobb eller sina upplevelser på jobbet.

Lockes värdediskrepansteori. Ett sätt att se på arbetstillfredsställelse är Lockes värdediskrepansteori. Teorin bygger på att olika individer har olika värderingar och behov och hur väl de trivs med jobbet beror på hur väl olika faktorer i jobbet matcher de värderingar och behov som den enskilda individen har. Arbetstillfredsställelse uppstår alltså när en individs behov och värderingar uppfylls av arbetet. (Locke, 1976).

Locke (1976) framhöll även ett antal faktorer som bidrar till arbetstillfredsställelse. Följande faktorer har visat sig ha ett samband med arbetstillfredsställelse: ett mentalt utmanande arbete, ett arbete som individen upplever intressant och meningsfullt, avsaknad av fysiskt hård belastning, bra lön, möjlighet till befordran, verbal uppskattning, samt en ofarlig och behaglig arbetsmiljö (Locke, 1976).

Personlighet

En annan faktor som det forskats kring och som har visat sig ha ett samband med arbetstillfredsställelse är personlighet.

Personlighet och hur den bör beskrivas har länge intresserat forskare och fokus har legat vid att hitta faktorer som kan förklara hur olika individer beter sig och fungerar socialt och psykiskt. Personlighet är de skillnader och likheter i beteenden som studeras och används för att förklara mönster som kan användas för att beskriva olika individer (Costa & McCrae, 1999).

Big Five:

Den personlighetsteori som kommer att användas i denna studie är Big Five eller femfaktormodellen.

Big five. En av de stora modellerna som förklarar personlighet är The five-factor model eller Big five modellen. Femfaktormodellen har utvecklats med hjälp av den statistiska och lexikala metoden, forskare gick igenom lexikon för att ta reda på och klumpa ihop olika uttryck för

personlighetsdrag, tillslut hittades fem breda kategorier av personlighetsdrag som idag är basen för modellen. Femfaktormodellen består av fem breda karaktärsdrag eller traits som utgör olika grader av personlighetsdrag. Dessa är: Extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet, emotionell stabilitet, och öppenhet. I kategorin extraversion mäts om en individ är pratsam, extrovert, och utåtriktad eller om den är blyg, tyst, introvert, och hämmad. I kategorin vänlighet mäts om en individ är sympatisk, snäll, varm, förstående och ärlig eller om individen är osympatisk, ovänlig, hård och grym. I kategorin samvetsgrannhet mäts om individen är organiserad, noggrann, ordningsam, praktisk och grundlig eller om individen är oorganiserad, oordningssam, vårdslös, slarvig och opraktisk. I kategorin emotionell stabilitet/neuroticism mäts om individen är lugn, avslappnad och stabil eller om individen är nyckfull, ängslig och osäker. Kategorin öppenhet är mer svårdefinierbar eftersom att den har fått olika namn beroende på vilka element forskarna har använt i den faktoranalys som har använts för att skapa kategorin. De verkar som att olika namn passar för kategorin i olika kulturer och i olika språk. I de fall kategorin har fått namnet intellekt eller fantasi så mäts om individen är kreativ, fantasifull och intellektuell eller om individen inte är kreativ, inte är fantasifull och ointellektuell. Med hjälp av femfaktormodellen kan man mäta hur hög grad av dessa fem personlighetsdrag som en person har. Tanken med femfaktormodellen är att den ska ta in och summera de uttryck som används för att beskriva olika personlighetsdrag, på så sätt så tar fem faktormodellen in mycket av det som forskare lägger in i begreppet personlighet (Costa & McCrae, 1999)

McCrae och Costa är två framstående forskare i utvecklingen av femfaktormodellen. 1985 utfördes en studie för att mäta de fem faktorernas omfattning och i denna studie började de bland annat ta fram faktorn öppenhet (McCrae & Costa, 1985). McCrae och Costa har även studerat förhållandet mellan personlighet och välmående och där fann de att personlighetsdragen extraversion, samvetsgrannhet och vänlighet positivt korrelerade med välmående medan neuroticism korrelerade negativt med välmående (McCrae & Costa, 1991). McCrae och Costa har även testat generaliserbarheten av femfaktormodellen över olika kulturer. I en studie testade man femfaktormodellen mot kinesiska, hebreiska, tyska, portugisiska, koreanska och japanska urval och fann då att femfaktormodellen visade liknande struktur i alla kulturer, vilket tyder på att de personlighetsdrag som finns med i femfaktormodellen verkar vara universella (McCrae & Costa, 1997).

McCrae och Costa (1999) skriver att man har funnit stöd för att de fem personlighetsdragen i femfaktormodellen kompletterar i stort sett alla beskrivningar av personlighet och det har visat sig i kamratskattningar, självskattningar och i formulär som mäter behov och motivation. Femfaktormodellen innefattar därför mycket av det som psykologer kallar för personlighet (McCrae & Costa, 1999).

Forskning kring femfaktormodellen har också utförts i många olika populationer, på longitudinell basis (McCrae & Costa, 1999). Med hjälp av femfaktormodellen så kan individerna karaktäriseras i termer av tankar, känslor, och handlingar som är relativt bestående över tid. Eftersom det går att mäta personlighetsdrag kvantitativt över tid så har modellen visat sig hålla i olika kulturer och i olika situationer.

Ledarskapsstilar

Den här studien kommer fokusera på teorierna kring transformationellt och transaktionellt ledarskap då dessa är vanligt förekommande vid forskningen kring ledarskap och har identifierats som betydande för effektiviteten och arbetstillfredsställelse på en arbetsplats. Transformationellt ledarskap definierar Bass (1990) som en ledarskapsstil som involverar karisma, inspiration och att se till följarna som egna individer. Bass (2008) beskriver hur transformationella ledare motiverar följare att göra och utträta mer än vad följarna från början trodde var möjligt. Transformationella ledare sätter upp utmanande mål och skapar högre prestations mål.

Burns (1978) och Yukl (2002) har båda beskrivit transformerande ledarskap och vad dessa karaktäriseras av. Generellt kan man se faktorer som överensstämmer och dessa är att ledaren (1) ökar följarens medvetande om betydelsen av att ange mål och hur man ska uppnå dessa. (2) får följaren att överskrida sina egenintressen för att gynna laget och organisationen. (3) får följare att höja graden av behov från lägre basala behov enligt Maslow (1954, ref i Bass, 2008) till högre grad av behov som självförverkligande och prestation. En sådan ledare är självsäker, karismatisk, uttrycker förtroende, leder genom exempel och förmedlar visionen och sedan stärker följarna att uppnå den (Yukl, 2002).

Karismatiskt ledarskap och transformationellt ledarskap har beskrivits som begrepp som överlappar och går in i varandra (Yukl, 2002). Vissa forskare menar däremot att de två begreppen skiljer sig från varandra och att man inte kan vara både karismatisk och transformationell samtidigt medan andra menar att begreppen går in i varandra (Yukl, 2002). Bass (1985) menar att karisma är en nödvändig komponent som ingår i transformationellt ledarskap. Bass (1985) beskriver dock att ledare kan vara karismatiska utan att vara transformationella. Det finns många likheter i beteende i karismatiskt ledarskap gentemot transformationellt men det finns även många olikheter. Kärnan i karismatiskt ledarskap utgår ifrån att inspirera sina följare genom att upprätthålla bilden som extraordinär. Följarna är beroende av den karismatiska ledaren att leda och inspirera dem (Yukl, 2002). Kärnan i transformationellt ledarskap beskriver Yukl (2002) handlar om att inspirera, utveckla och stärka följare. Bass (1985) beskriver även hur transformationella ledare finns i varje organisation och på varje nivå inom arbetsplatsen. Karismatiska ledare däremot, identifieras mer

sällan inom organisationer och på arbetsplatser. Transformationella ledare är alltså mer vanligt förekommande än karismatiska ledare (Bass, 1985).

Transaktionella ledare är ledare som motiverar eller guidar följare i riktningen av etablerade mål genom att tydliggöra roller och vilka uppgiftskrav som finns (Robbins et al, 2010). Enligt Bass (1990) karaktäriseras transaktionellt ledarskap av belöning. Bass (2008) beskriver även hur transaktionellt ledarskap handlar om utbyte mellan ledaren och följaren. Detta utbyte uppstår genom en diskussion mellan ledaren och följaren där mål sätts upp. Att uppnå målen resulterar i någon form av belöning, misslyckande leder till missnöje och bestraffning. Uppnås ett gemensamt utbyte mellan ledaren och följaren stärker detta prestationen hos både ledaren och följaren.

Laissez-faire är ett annat sätt att utöva ledarskap på och ingår också i den multifunktionella ledarskapsteorin. Laissez-faire definierar Judge och Piccolo (2004) som undvikande beteende hos ledaren i form av beslutsfattande och ingripande i situationer där ledarens behövs.

Burns (1978) var den förste att introducera begreppen transformationellt och transaktionellt ledarskap. Transformationellt ledarskap definieras av Robbins med kollegor (2010) som ledare som inspirerar följare att överskrida deras egna intressen och vilka är kapabla att ha en ingående och speciell effekt på sina följare, som får dem att vilja följa ledaren. Burns (1978) ansåg att skillnaden mellan transformationellt och transaktionellt ledarskap handlade om vad ledaren och följaren erbjuder och utbyter av varandra. Resultatet av detta blir att följaren identifierar sig med ledarens behov. Fokus inom transaktionellt ledarskap låg på utbyte av resurser. Fokus inom transformationellt ledarskap låg på högre inre behov som har överskridit kortsiktiga mål utifrån att ledaren erbjuder mening och syfte. Resultatet av transaktionellt ledarskap blir ett utbyte, ledaren erbjuder följaren något och i gengäld får ledaren något den vill ha. Bass (1985) utformade en teori om transformationellt och transaktionellt ledarskap utifrån Burns (1978). Bass (1985) modifierade teorin baserat på att begreppen transformationellt och transaktionellt ledarskap hade olika innebörd och skulle betraktas som skilda begrepp. Bass hävdade även att framgångsrika ledare använder sig av båda stilarna. Bass (1985) skapade en modell som kom att kallas the full range model of leadership. Modellen har skiftat lite i utseende och komponenter men den senaste versionen innehåller fyra dimensioner av transformationellt ledarskap och tre dimensioner av transaktionellt ledarskap samt en dimension av laissez-faire (Judge & Piccolo, 2004); (Robbins et al, 2010). De fyra olika dimensionerna av transformationellt ledarskap är karisma/idealiserat inflytande, inspirationsmotivation, intellektuell stimulation, individualiserad omtanke (Judge & Piccolo, 2004). Karisma, idealiserat inflytande handlar om ledarens beteende och hur denne agerar på ett beundransvärt sätt vilket leder till att följarna identifierar sig med ledaren. Ledare som är karismatiska tilltalar följare på en emotionell nivå. Karismatiska ledare har även en stark

övertygelse och vision. Inspirationsmotivation handlar om hur ledaren uttalar och förmedlar sin vision som de kan ta till sig och inspireras av. Ledare med denna kvalité skapar mening inför den kommande uppgiften, motiverar och utmanar följaren. Intellectuell stimulation handlar om till vilken grad ledaren tar risker, ifrågasätter antaganden samt vågar följa upp följares idéer. Individualiserad omtanke handlar om graden ledaren lyssnar på sina följares behov och önskan samt tar sig tid till följaren och visar socialt stöd (Judge & Piccolo, 2004).

De tre dimensionerna av transaktionellt ledarskap är eventuell belöning, ledning av undantag-aktiv och ledning av undantag passiv. Eventuell belöning beskriver Judge och Piccolo (2004) till vilken grad ledaren sätter upp mål, förväntningar, krav och belönar uppnådda förväntningar. Ledning av undantag handlar om ingripande vid problem. Det som skiljer ledning av undantag aktiv från passiv är att vid aktivt beteende övervakar och följer ledaren följarnas beteende och letar efter inkorrekt beteende som skulle kunna orsaka problem och ingriper innan beteendet skapat problem. Vid ledning av undantag passiv då väntar ledaren tills beteendet har skapat ett problem. Den sista dimensionen inom ledarskapsmodellen handlar om icke ledarskap, d.v.s. avsaknad av ledarskap. Begreppet kallas Laissez-fair och vid sådant beteende undviker ledare att ingripa, fatta och ta beslut samt är frånvarande vid viktiga beslut och när ledaren behövs (Judge & Piccolo, 2004).

Personlighet och arbetstillfredsställelse

En metaanalys utfördes av Judge, Heller och Mount (2002) där 334 korrelationer från 163 oberoende urval användes. Metaanalysen fann ett negativt samband mellan arbetstillfredsställelse och neuroticism (-.29). De fann också positiva samband mellan arbetstillfredsställelse och extraversion(.25), öppenhet (.0,2) vänlighet (.17), och samvetsgrannhet (.26). Totalt sett hade de fem faktorerna en multipel korrelation med arbetstillfredsställelse (.41). Judge med kollegor (2002) diskuterar att det kan vara så att dessa personlighetsdrag påverkar hur individer upplever olika delar av sitt jobb och att det därför påverkar arbetstillfredsställelsen. Det kan också vara så att arbetstillfredsställelsen påverkas av personlighet genom personlighetsdragens effekt på humör och sinnesstämningar. Individer som är emotionellt stabila, extroverta och samvetsgranna presterar bättre på jobbet och det är därför dessa individer uppvisar en högre arbetstillfredsställelse (Judge et al, 2002).

En metaanalys utfördes av Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh och Spector (2009) där 187 studier studerats för att se på sambandet mellan personlighet och arbetstillfredsställelse. Totalt sett innehöll studien 50925 deltagare. Studien har studerat personlighet utifrån Big five perspektivet. Forskarna har i metaanalysen tittat på studier där man mätt global arbetstillfredsställelse eller total arbetstillfredsställelse, alltså summan av tillfredsställelse i olika delar av arbetet. Studien visade på

ett signifikant positivt samband mellan arbetstillfredsställelse och personlighetsdragen extraversion (.16) , samvetsgrannhet (.16) samt vänlighet (.13). Det fanns också ett negativt samband mellan arbetstillfredsställelse och neuroticism (-.25). Bruk-lee med kollegor. (2009) diskuterar i analysen att sambandet mellan samvetsgrannhet och arbetstillfredsställelse kan vara modererat av arbetsprestation. Samvetsgrannhet har i tidigare studier haft ett samband med arbetsprestation och det kan vara så att arbetstillfredsställelsen hos samvetsgranna personer uppkommer som en följd av att de presterar bra i sitt arbete. Bruk-lee med kollegor (2009) diskuterar att även sambandet mellan extraversion och arbetstillfredsställelse kan vara modererat av arbetsprestation. Att extraversion och arbetstillfredsställelse har ett samband skulle också kunna bero på de positiva sinnesstämningar som också är associerade med extraversion. Det diskuterar även sambandet mellan vänlighet och arbetstillfredsställelse och föreslår att det kan bero på att vänliga människor kommer bättre överens med kollegor, vilket skulle kunna leda till högre arbetstillfredsställelse. När det gäller sambandet mellan neuroticism och arbetstillfredsställelse så diskuterar Bruk-lee med kollegor (2009) att det negativa sambandet med arbetstillfredsställelse kan bero på att individer med hög neuroticism oftare sätter sig i situationer som skapar negativa emotioner.

Ledarskapsstilar och arbetstillfredsställelse

Aydin, Sarier och Uysal (2013) genomförde en meta-analys som inkluderar 12 stycken forskningstudier. Syftet var att undersöka utifrån the full range of leadership model hur transformationellt ledarskap, transaktionellt ledarskap och laissez-fair påverkar organisationellt engagemang och arbetstillfredsställelse. Resultaten visade att effektstyrkan mellan transformationellt ledarskap och arbetstillfredsställelse var (.81). Detta visar på att transformationellt ledarskap påverkar arbetstillfredsställelse på ett positivt sätt. Det visades även att transaktionellt ledarskap påverkade arbetstillfredsställelsen på ett positivt sätt (.56). Effekten var dock större på transformationellt än transaktionellt ledarskap (Aydin et al, 2013). Resultatet visade även på att det fanns ett negativt samband mellan laissez-faire och arbetstillfredsställelse (-.15) (Aydin et al, 2013).

Ytterligare en meta-analys genomfördes av Judge och Piccolo (2004) där 626 korrelationer från 87 källor undersöktes för att få en heltäckande bild av transformationellt, transaktionellt och laissez-faire ledarskap. Resultatet visade att transformationellt ledarskap hade den högsta övergripande validiteten (.44) Tätt följt av eventuell belöning (.39). Resultatet visade även att laissez-faire ledarskap hade (-.37). De ledarskapskriterier som tas upp är (a) följares arbetstillfredsställelse (b) följarnas ledares tillfredsställelse (c) följares motivation (d) ledares arbetsprestation (e) grupp eller

organisations prestation (f) betygsatt ledares effektivitet. Resultaten av studien visar på att transformationellt ledarskap har ett positivt samband med följarnas arbetstillfredsställelse (.58) samt följares tillfredsställelse med ledaren (.71). Ett positivt samband fanns även mellan eventuell belöning och följares arbetstillfredsställelse (.64) samt följares tillfredsställelse med ledaren (.55). Ett relativt starkt negativt samband fanns mellan följares tillfredsställelse med ledaren (-.58) och laissez-faire. Laissez-faire hade dessutom ett negativt samband med följares arbetstillfredsställelse (-.28). Studien fann även ett starkt samband mellan transformationell ledarskap och eventuell belöning (.80) samt laissez-faire (-.65). Judge och Piccolo (2004) diskuterar det starka sambandet som påvisats i studien och menar på att det kan vara svårt att urskilja separata unika effekter mellan transaktionellt ledarskap och transformationellt. Författarna menar även att studien styrker validiteten och det tidigare stöd som finns till den transformationella ledarskapsteorin eventuell belöning och i viss utsträckning laissez-faire. Judge och Piccolo (2004) diskuterar även den lilla skillnad i validitet som påvisades mellan eventuell belöning (.39) och transformationellt ledarskap (.44) vilket inte stödjer Bass och Avolios beskrivning om att eventuell belöning har identifierats som måttligt effektivt men inte i samma höga grad som de transformationella aspekterna (1994, ref i Judge & Piccolo, 2004). Judge och Piccolo (2004) diskuterar även den starka korrelationen mellan begreppen karisma/idealiserat inflytande, inspirationsmotivation, intellektuell stimulation, och individualiserad omtanke inom transformationellt ledarskap (Judge, Bono, 2000, ref i Judge, Piccolo, 2004). Detta har fått vissa forskare att kombinera begreppen medan andra fortfarande ser dem som separata begrepp (Judge & Bono, 2000, ref i Judge & Piccolo, 2004).

Dumdum, Lowe, och Avolio (2002) utförde en meta-analys med utgångspunkt ur Lowe med kollegors (1996) studie. Syftet med studien var att uppdatera och utöka forskningen kring transformationellt ledarskap och dess relation till prestation och tillfredsställelse. Resultatet visade att alla mått på transformationellt ledarskap hade ett positivt samband till effektivitet och arbetstillfredsställelse. Karisma (.54) idealiserat inflytande (.50) inspirations motivation (.46) intellektuell stimulation (.42) individualiserad omtanke (.44) transformationellt ledarskap (.40). De transaktionella ledarskaps dimensioner visade på ett positivt samband mellan eventuell belöning och arbetstillfredsställelse(.41), samt ett negativt samband mellan ledning av undantag-passiv och arbetstillfredsställelse (-.26). Laissez-faire visade på det starkaste negativa sambandet (-.38). Sambandet mellan tillfredsställelse och transaktionellt ledarskap, transformationellt ledarskap samt laissez-faire visade sig vara högre än sambanden mellan effektivitet och transaktionellt ledarskap, transformationellt ledarskap samt laissez-faire. Sambanden mellan de transformationella ledarskapsdimensionerna och arbetstillfredsställelse var genomgående höga och positiva. Karisma (.90) Idealiserat inflytande (.75) Inspirations motivation (.75) intellektuell stimulation (.73)

Individualiserad omtanke. De transaktionella ledarskapsdimensionernas samband till arbetstillfredsställelse visade på ett positivt samband mellan eventuell belöning och arbetstillfredsställelse (.56) och ett negativt samband mellan ledning av undantag-passiv och arbetstillfredsställelse (-.30). Sambandet mellan Laissez-faire och arbetstillfredsställelse visade på ett negativt samband (-.53). Det påvisades även att det fanns ett starkare samband mellan transformationellt ledarskap och tillfredsställelse med ledaren än tillfredsställelsen med jobbet. Detta samband gäller även för transaktionellt ledarskap och laissez-faire.

Syfte och frågeställningar

Tidigare studier visar på att det finns ett samband mellan olika personlighetsdrag och arbetstillfredsställelse. Tidigare forskning visar även på ett samband mellan ledarskapet som utövas och arbetstillfredsställelse. Syftet med denna uppsats är att ta reda på vilken av faktorerna ledarskapsstilar och personlighet som är viktigast för arbetstillfredsställelsen. Målet med följande uppsats är inte att få alla att trivas på jobbet men att undersöka några faktorer som skulle kunna leda till arbetstillfredsställelse. En större kunskap om dessa faktorer skulle kunna leda till en större kunskap om vad som får individer att uppleva arbetstillfredsställelse.

Syftet med följande studie är att ta reda på huruvida individers personlighet har samband med arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen, samt om ledarskapsstilar har samband med arbetstillfredsställelse.

Syftet med uppsatsen är även att ta reda på vilken av faktorerna ledarskapsstilar och personlighet som är mest betydelsefull för variansen i faktorn arbetstillfredsställelse.

Frågeställningar:

Finns det ett samband mellan personlighet och arbetstillfredsställelse?

Finns det ett samband mellan ledarskapsstilar och arbetstillfredsställelse?

Vilken faktor är mest betydelsefull för variansen i den upplevda arbetstillfredsställelsen, personlighet eller ledarskap?

Metod

Urval

Deltagarna i studien bestod av 60 (N=60) personer varav 30 är kvinnor och 30 är män, d.v.s. 50 % kvinnor och 50 % män. Åldern på deltagarna var mellan 18-65 år. Majoriteten av deltagarna har olika jobb, arbetsgivare och chefer. Detta innebar att respondenter som passade in efter kriterierna; har en chef, är mellan 18 och 65 år och bor i södra delen av Sverige uppmanades delta i studien. Urvalsmetoden som genomförts är snöbollsurval kombinerat med bekvämlighetsurval. Snöbollsurval innebär att urvalet anpassas och skickas ut till individer som passar in på de kriterier som har satts upp. De som blivit utvalda att delta tillfrågas sedan om de i sin tur har någon de kan rekommendera eller skicka vidare till så ökar kretsen som deltar succesivt. Bekvämlighetsurval innebär att urvalet sker efter tillgänglighet.

Material

Undersökningen genomfördes med hjälp av en webbaserad enkät bestående av 114 frågor som behandlade ledarskap, personlighet och arbetstillfredsställelse. På webbsidan finns ett förtydligande försättsblad där syftet med undersökningen, etiska förhållningssätt samt att medverkan är frivillig och deltagande kan avbrytas när som helst i studien samt att svaren inte kommer kunna kopplas till enskild person presenteras. Information finns även om hur man svarar och kommer vidare i formuläret.

Enkäten inleds med fyra frågor om typ av anställning, kön, ålder, bransch. Därefter följer 45 frågor kring individens chefs ledarskapsstil. Dessa frågor är hämtade från MLQ formuläret utvecklat av Bass och Avolio (1995) som används för att förklara hur medarbetare uppfattar ledarens ledarskapsstil. Frågorna har sedan översatts till svenska av författarna till denna uppsats. Den svarande ges här en möjlighet att kryssa i ett av fem påståenden, inte alls, någon enstaka gång, ibland, ganska ofta, ofta om inte alltid.

Därefter följer 60 frågor som behandlar personlighetsegenskaper utifrån Big Five. De dimensioner som mäts är öppenhet, neuroticism, vänlighet, samvetsgrannhet och extraversion. Frågorna som använts är hämtade från den svenska översättningen av the NEO personality inventory av (Costa & McCrae, 1992) . Den svarande ges möjlighet att fylla i ett av fem påståenden, instämmer inte alls, instämmer inte, varken eller, instämmer, samt instämmer helt och hållet. Avslutningsvis handlar fem frågor kring arbetstillfredsställelse (Landy & Conte, 2010). Den svarande ombeds kryssa i ett av fem påståenden, instämmer inte alls, instämmer inte, varken eller, instämmer, instämmer helt och hållet.

Procedur

En pilotstudie genomfördes på tio personer för att kontrollera översättningen av MLQ frågorna från engelska till svenska samt enkätens utformning. Pilotstudien resulterade i små förändringar av fråga 2 och 27 i ledarskapstestet för att tydliggöra vad frågan betyder. Distributionen av Webbenkäten gick till på följande vis: kontakt togs med en personalchef på en kommun. Efter en genomgång av frågorna och formuläret meddelade personalchefen sitt och kommunens godkännande. Därefter distribuerades enkäterna till 70 personer inom kommunen som ansetts lämpliga till att medverka i studien. Efter en kommunikation mellan uppsatsförfattarna och personalchefen delades sedan 30 enkäter till ut. I mailet som skickats till de som fått skulle få enkäten ingick ett informationsbrev samt länken till sidan där de kunde svara på enkäten. Ett datum med påminnelser meddelades och skickades till de som fått enkäten skickat till sig efter halva svarstiden samt dagen innan sista svarsdatum. Det preliminära svarsdatumet förlängdes för de inom kommunen i hopp om att öka svarsfrekvensen. Uppsatsförfattarna skickade även webbenkäten till personer de ansåg lämpliga att utefter kriterierna har en chef, är mellan 18-65 år och bor i södra delen av Sverige valdes ut. Detta gjordes p.g.a. den låga svarsfrekvensen bland de anställda på kommunen. Personerna uppmanades i sin tur att skicka den vidare och Webblänken skickades vidare enligt snöbollsprincipen. En deadline meddelades till de personer som fått enkäten och analyserades efter sista svarsdatum.

Analys

Webbenkäterna fördes in i programmet SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) och eventuella samband analyserades med hjälp av Pearsons' R korrelations koefficient. De variabler som undersöktes var personlighet, neuroticism, samvetsgrannhet, öppenhet, vänlighet, extroversion och arbetstillfredsställelse. Pearsons' R användes även för att undersöka sambandet mellan ledarskapsstilarna transformationellt ledarskap, transaktionellt ledarskap däribland eventuell belöning, ledning av undantag aktiv, ledning av undantag passiv, laissez-faire och arbetstillfredsställelse. En linjär regressions analys genomfördes. Syftet med linjärregressionsanalys är att undersöka specifika prediktors unika bidrag till variansen i arbetstillfredsställelse. Detta gör det möjligt att undersöka varje enskild prediktors unika bidrag till variansen i arbetstillfredsställelse för att kunna avgöra om någon av faktorerna personlighet, transformationellt, transaktionellt eller laissez-faire står för större del av variansen än någon annan

Resultat

Tabell 1 visar korrelationerna mellan arbetstillfredsställelse och de testade personlighetsvariablerna neuroticism, extraversion, samvetsgrannhet, öppenhet, och vänlighet. Ingen av de fem olika personlighetsdimensionerna hade ett signifikant samband med arbetstillfredsställelse

Tabell 1. Samband mellan de fem personlighetsdimensionerna: Neuroticism (N), Extraversion (E), Samvetsgrannhet (S), Öppenhet (O) och arbetstillfredsställelse (AT)

| Variabler | AT | N | E | S | Ö | V |
|-------------------------------|-------|-------|------|------|-------|-------|
| Arbetstillfredsställelse (AT) | | -,210 | ,109 | ,249 | -,197 | -0.35 |
| Neuroticism (N) | -.210 | | | | | |
| Extraversion (E) | .109 | | | | | |
| Samvetsgrannhet(S) | .249 | | | | | |
| Öppenhet (O) | -.197 | | | | | |
| Vänlighet (V) | -0.35 | | | | | |
| | | | | | | |

*=p<.05 **=p<.01 ***=p.001

Tabell 2 visar korrelationerna mellan arbetstillfredsställelse och de testade ledarskapsstilarna transformationellt ledarskap, eventuell belöning, ledning av undantag aktiv, ledning av undantag passiv, samt Laissez-Faire. Eventuell belöning, ledning av undantag aktiv och ledning av undantag passiv är alla dimensioner av transaktionellt ledarskap. Endast en av de fem olika ledarskapsstilarna hade ett signifikant negativt samband med arbetstillfredsställelse och det var ledning av undantag (passiv) (-.318). Det här indikerar att de som har ledare som bedriver ett ledarskap som präglas av ledarskapsstilen ledning av undantag (passiv) i högre grad trivs sämre på jobbet.

Tabell 2 visar korrelationer mellan de fem ledarskapsstilarna: Transformationellt (T), Eventuell belöning (EB), Ledning av undantag aktiv (LUA), Ledning av undantag passiv (LUP), Laissez-faire (LF) och arbetstillfredsställelse

| Variabler | | AT | T | EB | LUA | LUP | LF |
|----------------------------------|--|--------|------|------|-------|--------|-------|
| Arbetstillfredsställelse (AT) | | | .234 | .166 | -.167 | -.318* | -.226 |
| Transformationellt (T) | | .234 | | | | | |
| Eventuell belöning (EB) | | .166 | | | | | |
| Ledning av undantag aktiv (LUA) | | -.167 | | | | | |
| Ledning av undantag passiv (LUP) | | -.318* | | | | | |
| Laissez-faire (LF) | | -.226 | | | | | |

*=p<.05 **=p<.01 ***=p.001

Tabell 3 visar den linjära regressionsanalysen mellan de oberoende variablerna neuroticism, extraversion, samvetsgrannhet, vänlighet, öppenhet, transformationellt ledarskap, eventuell belöning, ledning av undantag aktiv, ledning av undantag passiv, samt laissez-fair och den beroende variabeln arbetstillfredsställelse. Ingen av prediktorerna har ett unikt signifikant samband med arbetstillfredsställelse. Den linjära regressionsanalysen visar att endast 5,9% ($R^2=0.059$) av variationen i den beroende variabeln arbetstillfredsställelse kan förklaras av personlighet och ledarskap.

Tabell 3 visar linjär regressionsanalys med arbetstillfredsställelse som beroende variabel.

| Prediktorer | Beta | t | P |
|----------------------------|-------|--------|------|
| Neuroticism | -.094 | -.529 | .600 |
| Extraversion | -.058 | -.354 | .725 |
| Öppenhet | -.043 | -.263 | .794 |
| Vänlighet | -.196 | -1.087 | .283 |
| Samvetsgrannhet | .332 | 1.817 | .076 |
| Transformationsellt | .351 | 1.197 | .238 |
| Eventuell belöning | -.219 | -.800 | .428 |
| Ledning av undantag aktiv | -.145 | -1.016 | .315 |
| Ledning av undantag passiv | -.195 | -1.048 | .301 |
| Laissez-faire | .019 | .088 | .930 |
| F | 1.325 | | |
| Adjusted R2 | 0.059 | | |

*=p<.05 **=p<.01 ***=p.001

Diskussion

Syftet med följande studie var att undersöka huruvida individers personlighet har samband med arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen, samt om ledarskapsstilar har samband med arbetstillfredsställelse. Syftet med uppsatsen är även att undersöka vilken av faktorerna ledarskapsstilar och personlighet som är mest betydelsefull för variansen i den upplevda arbetstillfredsställelsen.

Personlighet

Eftersom inga signifikanta samband uppmättes mellan de fem personlighetsdimensionerna neuroticism, extraversion, samvetsgrannhet, öppenhet, vänlighet och arbetstillfredsställelse så går

det inte att utifrån denna studie dra några slutsatser om huruvida det finns ett samband mellan personlighet och arbetstillfredsställelse. På den här punkten, det vill säga att det inte fanns några signifikanta samband mellan personlighet och arbetstillfredsställelse så är resultatet av denna studie motstridigt i förhållande till tidigare forskning av till exempel Judge med kollegor (2002) samt Bruk-lee med kollegor (2009). Det här skulle kunna bero på att de båda använt sig av en mängd olika studier för att göra sin analys. Det är värt att nämna att Judge med kollegor (2002) i sin studie använde sig av 163 olika urval och att Bruk-lee med kollegor (2009) använt sig av 187 olika studier i sin meta-analys. De samband de sedan redovisat som sitt resultat är ett resultat av meta-analysen och utgör ett värde av alla studier som är representerade i meta-analysen. Resultatet av meta-analysen visar ett visst resultat, men det finns enstaka studier inom meta-analysen som visar på motstridiga resultat i förhållande till det sammanställda resultatet i meta-analysen. Det har alltså även tidigare gjorts studier som hittat motstridiga resultat jämfört med de resultat som Bruk-Lee med kollegor (2009) och Judge med kollegor (2002) funnit och redovisat och detta är något som dessa båda forskare även redovisar och diskuterar att det kan bero på de många olika urval som använts i de olika studierna. En av anledningarna till att det i de olika studierna framkommit olika och motstridiga korrelationer skulle kunna vara att de olika studierna använt sig av olika urval och att andra faktorer än personlighet är extra viktigt för den upplevda arbetstillfredsställelsen på vissa arbetsplatser. I ett urval och på en arbetsplats kanske arbetsmiljöförhållandena är dåliga vilket i så fall rimligtvis skulle minska personlighetens betydelse för den upplevda arbetstillfredsställelsen. På en arbetsplats där arbetsmiljöförhållandena är riktigt dåliga eller där alla anställda är missnöjda med sin lön så kommer alla att trivas dåligt oavsett deras personlighet. Är arbetsmiljön eller lönevillkoren bra så kanske alla istället trivs bra. På det här sättet skulle alltså andra faktorer i den miljö som finns i och kring en arbetsplats påverka arbetstillfredsställelsen på ett sådant sätt att personlighet inte blir en särskilt viktig faktor.

Tidigare forskning beskriver arbetstillfredsställelse som ett positivt emotionellt tillstånd som uppstår som ett resultat av hur en individ upplever sitt jobb (Locke, 1976). Locke (1976) lyckades identifiera en mängd olika faktorer som bidrar till hur individer trivs på arbetet. Bland annat är några av faktorerna som kan skapa arbetstillfredsställelse ett mentalt utmanande arbete, möjlighet till befördran, bra lön och andra psykosociala arbetsmiljöfaktorer (Locke, 1976). Eftersom denna studie inte fann några signifikanta samband mellan personlighet och arbetstillfredsställelse så är det omöjligt att fastslå om personlighet har någon betydelse för arbetstillfredsställelsen hos de individer som deltog i studien. Det skulle kunna vara så att de individer som studerats, i sin upplevelse av arbetstillfredsställelse påverkas av någon av alla dessa andra faktorer som tidigare har visat sig ha betydelse för arbetstillfredsställelsen. Det är alltså möjligt att som i resonemanget ovan tänka sig att

det för de personer som deltagit i denna studie är andra faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen än just personlighet. Dåliga arbetsmiljöförhållanden och dåliga lönevillkor har tidigare nämnts som tänkbara förklaringar på faktorer som skulle kunna minska betydelsen av personlighet på ett sådant sätt att icke signifikanta resultat uppstår. Det faktum att denna studie använt sig av ett brett urval med personer på olika arbetsplatser skulle också kunna ha gjort resultatet känsligt för andra arbetskaraktäristiska faktorer. Det går att tänka sig att personer på olika arbetsplatser har mer olika arbetsvillkor än om bara personer från en arbetsplats hade studerats. Det här skulle kunna ha gjort att författarna fann det resultat de gjorde eftersom att när fler arbetsplatser nu har studerats så ökar risken för att fler arbetskaraktäristiska faktorer kommer in och påverkar resultatet. Det skulle även kunna vara så att bara en viss typ av personligheter har nåtts då urvalet är smalt och det finns en risk att en viss personlighetstyp är mer benägen att svara än en annan. Kanske har några individer på en arbetsplats en dålig chef och det påverkar deras arbetstillfredsställelse. Kanske har några individer på en annan arbetsplats dåliga arbetsmiljöförhållanden. Eftersom dessa faktorer inte studerats i denna studie är det dock svårt att dra några generella slutsatser om vad eller vilka faktorer som påverkat resultat i denna studie.

Ledarskapsstilar

Endast en av ledarskapsstilarna hade ett signifikant samband med arbetstillfredsställelse och det var det mellan ledning av undantag (passiv) och arbetstillfredsställelse (-.318), vilket indikerar att de som har chefer som utövar en ledarskapsstil som präglas av ledning av undantag (passiv) inte trivs lika bra på sitt arbete som de som har ledare som utövar ett annat ledarskap. Det här är i linje med tidigare forskning av till exempel Dum Dum med kollegor (2002) som fann ett signifikant samband mellan ledning av undantag (passiv) och arbetstillfredsställelse (-.26). Det faktum att det i denna studie däremot inte fanns några signifikanta korrelationer mellan arbetstillfredsställelse och de andra ledarskapsstilarna är däremot motstridigt mot tidigare forskning av till exempel Dum Dum med kollegor (2002), Judge och Piccolo (2004), samt Aydin med kollegor (2013) som funnit samband mellan samtliga ledarskapsstilar och arbetstillfredsställelse. Även i det här fallet kan det faktum att det blivit många icke signifikanta resultat bero på att det är andra faktorer som inte testats i denna studie som ligger till grund för hur de individer som är med i detta urval upplever sin arbetstillfredsställelse. De som deltagit i studien kommer från olika arbetsplatser, de har olika arbetsmiljö, arbetsplatser som är uppbyggda på olika sätt och olika chefer. Det finns även en risk att precis som inom personlighet gör det breda och begränsade urvalet att det finns en chans att individerna i studien upplever den ena eller den andra ledarskapsstilen och att någon av dessa överrepresenteras. Precis som i resonemanget om icke signifikanta resultat för personlighet så gör

det faktum att individerna kommer från olika håll att fler faktorer på flera olika arbetsplatser får chansen att påverka studiens slutresultat. På en arbetsplats kanske de anställda precis har fått en julbonus eller förbättrade lönevillkor. Det här skulle då kunna tänkas göra att alla på den här arbetsplatsen trivs bra just nu oavsett vilket ledarskap som utövas. Kanske har några av deltagarna i studien på sin arbetsplats nyss varit med om att värmen på kontoret gått sönder vilket gjort arbetsmiljön dålig och just nu trivs därför alla på denna arbetsplats dåligt oavsett hur bra ledarskapet som utövas är. Det är alltså så att andra faktorer än vilket ledarskap som utövas också påverkar arbetstillfredsställelsen. Det här skulle kunna leda till att de som har en chef som utövar ett transformationellt ledarskap och därmed, enligt tidigare forskning borde trivas bättre kanske trots det inte trivs bra, på grund av andra faktorer, som inte ingått i studien. Kanske är det så att de i vår studie som haft en chef som utövar ett undvikande ledarskap trivs bra trots detta på grund av andra faktorer på arbetet. Det mått som i denna studie använts för att mäta arbetstillfredsställelse är ett mått på den totala arbetstillfredsställelsen, vilket gör att egentligen vilken faktor som helst på arbetsplatsen kan påverka hur den totala arbetstillfredsställelsen upplevs.

Personlighet och ledarskap

Resultatet av den linjära regressionsanalysen visade att endast 5,9% av variansen i arbetstillfredsställelse kunde förklaras av den oberoende variabeln. Ingen av de enskilda prediktorerna i ledarskapsstilar eller personlighetsdimensioner var signifikanta. Det här gör att det är omöjligt att utifrån denna studie dra några slutsatser kring huruvida det är personlighet eller ledarskapet som är viktigast för att skapa arbetstillfredsställelse hos den anställda. Det faktum att så liten andel av variansen (5,9%) i arbetstillfredsställelse kunde förklaras av ledarskap och personlighet gör det även här möjligt att misstänka att andra arbetskaraktäristiska faktorer är det som är viktigt för den upplevda arbetstillfredsställelsen. Hade det varit så att personlighet visade på ett närmare samband med arbetstillfredsställelse än vad ledarskap gjorde, så hade det kunnat bero på att de som deltagit i studien kommer från olika arbetsplatser och därmed har olika chefer. Ledarskapet som utövas kan därmed vara helt olika för de olika deltagarna i studien. Personlighet blir därmed den faktor som förenar deltagarna i och med att personligheten är bestående över tid och därmed relativt oberoende av vilken arbetsplats de arbetar på. Det skulle därför i så fall kunna tänkas vara det här som är orsaken till att personlighet i så fall var viktigare för arbetstillfredsställelsen. Det ska dock sägas att det är omöjligt att dra några definitiva slutsatser kring detta då resultaten var icke signifikanta. Precis som i de ovanstående diskussionerna kring personlighet och kring ledarskap så är det ju även här så att arbetstillfredsställelsen beror på en mängd andra faktorer och det kan tänkas vara så att det är någon av dessa som påverkar resultatet så

att endast 5,9% av variansen kan förklaras av personlighet och ledarskap.

Sammanfattande diskussion

Det faktum att få signifikanta korrelationer hittades i analysen och det faktum att endast 5,9% av variansen i arbetstillfredsställelse kunde förklaras av personlighet och ledarskap gör att det inte går att dra några slutsatser av resultatet i denna studie. Det går helt enkelt inte att varken bekräfta eller att utesluta ett samband när resultaten blivit icke signifikanta. Eftersom denna studie inte fann signifikanta resultat kan det betyda att personlighet och ledarskapsstilar har en mindre betydelse för arbetstillfredsställelsen än vad man har utgått från i tidigare forskning, åtminstone för det urval som använts i denna studie. Det kan istället vara andra arbetskaraktäristiska faktorer som spelar större roll för den upplevda arbetstillfredsställelsen. Det här skulle i så fall rent praktiskt minska betydelsen av att till exempel titta på personlighet vid rekrytering och istället lägga pengar på att utveckla arbetsplatser där arbetsmiljön, lönesystem och liknande faktorer är uppbyggda på ett sätt som skulle kunna få alla individer att trivas på jobbet. Om det finns ett samband mellan personlighet och arbetstillfredsställelse och om det är viktigt att folk trivs på jobbet så vore det rimligt att på grund av detta från företagshåll lägga pengar på att välja ut de personligheter som skulle trivas bättre på jobbet. Om det däremot som denna studie indikerar är så att personlighet faktiskt inte har så stor betydelse för arbetstillfredsställelsen så är det bättre att satsa på andra faktorer. Kanske bör företag lägga pengarna på att förbättra arbetsmiljö, lönesystem eller psykosociala faktorer på arbetsplatsen eftersom dessa antas vara viktigare för arbetstillfredsställelsen än just personlighet. Vill företag få individer att trivas bättre så bör de eventuellt satsa annorlunda än de kanske gör idag. Vilka dessa faktorer är och vilka som är viktigast för den upplevda arbetstillfredsställelsen är dock omöjligt att fastslå utifrån denna studie eftersom dessa inte testats här.

Framtida forskning

Som ansats till framtida forskning anser författarna till denna studie att framtida forskning bör försöka hitta större urval att utföra studien på. Det skulle även vara intressant med intervjuer av kvalitativ ansats där man undersöker vad individer anser påverkar deras egen arbetstillfredsställelse, samt där man undersöker med vilka termer individer beskriver det ledarskap som utövas. Anledningen till att det vore intressant att studera hur individer beskriver det ledarskap som utövas beror på att den multifunktionella ledarskapsteorin som används i den här studien är väldigt teoretisk och det vore därför viktigt att fastslå teorins validitet med hjälp av kvalitativ forskning.

Kanske är det så att den multifunktionella ledarskapsteorin fungerar bra på pappret, men att individer beskriver sitt ledarskap i andra termer. De teorier som behandlar ledarskap bör ha som utgångspunkt att förklara sättet som individer i verkligheten beskriver det ledarskap som utövas och bygga upp teorierna kring det. Kvalitativa studier skulle kunna utforska detta och på så sätt skulle nya förbättrade versioner av den multifunktionella ledarskapsteorin kunna tas fram.

Författarna av denna studie ser det även som viktigt för framtida forskning att studera vilka arbetskaraktäristiska och psykosociala arbetsmiljöfaktorer som gör att individer trivs på arbetet. På så sätt skulle företag och arbetsplatser på ett ännu bättre sätt än idag kunna byggas upp så att fler trivs och arbetar bra på jobbet. Är det så att lönen, arbetsmiljön eller psykosociala faktorer i arbetet påverkar arbetstillfredsställelsen eller att en bra uppbyggd arbetsmiljö kan få alla på en arbetsplats att trivas så skulle det vara oerhört betydelsefull kunskap för företag och enskilda individer i arbetslivet. Med en större kunskap kring vad som påverkar arbetstillfredsställelsen kan företagen satsa sina pengar rätt när det gäller att få individer att trivas på arbetet. När de anställda trivs bättre så blir ju även företagen mer effektiva och individers generella välbefinnande ökar.

Metoddiskussion

En kvantitativ ansats valdes till denna uppsats då denna ansågs mest lämplig för att besvara de frågeställningar som ställts. Frågeställningarna handlar om samband, och varians det vill säga vilken av personlighet och ledarskap som har störst betydelse för variansen i arbetstillfredsställelse. En kvantitativ ansats var även lämplig då intresset är att få en övergripande bild om det kan finnas samband och inte gå så mycket på djupet som en kvalitativ ansats hade gett. Validiteten i svaren från enkäterna hade varit högre om mer likasinnade individer med samma jobb och inom samma företag hade svarat och om ett slumpmässigt urval hade kunnat användas. Validiteten kan ha sänkts i studien då snöbollsurval har använts dessutom är det troligt att detta urval har lett till de icke signifikanta resultat som uppnåts i studien. Eftersom ett flertal arbetsplatser har studerats kan det vara så att flera olika faktorer på de olika arbetsplatserna har betydelse för arbetstillfredsställelsen, vilket kan ha lett till de icke signifikanta resultat som uppnåts i denna studie. Generaliserbarheten minskar då det är varierande människor med olika befattningar och kön samt ålder som svarat. Därmed är urvalet heller inte slumpmässigt. Storleken på urvalet sänker generaliserbarheten då 60 personer är relativt få och det hade varit bättre för validiteten samt generaliserbarheten om urvalet varit större. Kön och ålder var intressant att ta reda på för att kunna få en tydlig bild av hur urvalet såg ut samt att urvalet blir mer representativt. Snöbollsurval valdes då bortfallet i den första utdelningen av enkäter var högt. Kombinationen av tillgänglighetsurval samt snöbollsurval blev därför nödvändigt för att kunna genomföra undersökningen. I efterhand kan det tänkas att en

förändring av enkäten till exempel genom att minska antalet frågor hade kunnat ge en ökad svarsfrekvens i kommunen vi fick tillgång till. Känsligheten av frågorna kan även ha varit en orsak till den låga svarsfrekvensen. Personlighet kan vara känsligt att svara på detsamma gäller vid betygsättande av sin ledare. När deltagarna svarar på frågor om sig själva och sin ledare så utelämnar de sig själva, sin personlighet och sin åsikt kring det ledarskap som utövas. Tror de då att deras svar på frågorna riskerar att komma ut så riskerar de att istället avstå att delta i studien. Det här kan ha varit en av anledningarna till den låga svarsfrekvensen.

Det faktum att antalet deltagare var få, att urvalet inte var slumpmässigt och det stora antalet frågor kan också ha påverkat det faktum att studien kunde uppvisa så få signifikanta resultat. Att svarsfrekvensen var låg i kommunen vi fick tillgång till, samt att ett antal arbetsplatser tackade nej till att delta i undersökningen visar att det är känsliga frågor som behandlas i denna studie och att framtida ansatser att bedriva liknande studier kräver mer tid och en tydligare kommunikation och förankring i företaget innan enkät skickas ut.

Referenser

- Aydin, A., Sarier, Y., Uysal, S. (2013) The effect of school principals leadership styles on teachers commitment and job satisfaction. *Educational science*. 13.2: 806-811
- Bass BM (1985) Leadership and performance beyond expectations. *New york, NY: Free press, 1985*
- Bass BM. (1990) From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. *Organizational Dynamics*. 1990;18(3):19–31.
- Bass BM (2008). The bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications.
- Bass, Bernard M., and Bruce J. Avolio.(1995) *MLQ Multifactor leadership questionnaire*. Redwood City, CA: Mind Garden, 1995.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper ve Row, 1978
- Bruk-Lee, V., Khoury, H, A., Nixon, A, E., Goh, A., & Spector, P, E., (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance* 22(2)
- Costa., P,T., McCrae., R.R (1999) Handbook of personality, third edition: Theory and research. *The five factor theory of personality*. . The Guilford press, 2008.
- Costa., P,T., McCrae., R,R., (1985)Updating Norman´s ”adequacy taxonomy”. Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of personality and social psychology* 49:710-721
- Costa., P,T., McCrae., R,R (1991) Adding liebe und arbeit: The full Five-factor model and well-being. *Personality and social psychology bulletin* 17 (2)
- Costa., P,T., McCrae., R,R (1997) Personality trait structure as a human universal. *American psychologist* 52(5)
- Costa, Paul T., and Robert R. MacCrae. (1992) *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO FFI): Professional Manual*. Psychological Assessment Resources.
- Dumdum, R, U., Lowe, B, K., Avolio, J, B. (2002) A meta-analysis of transformational and transactional leadership correlates of effectiveness and satisfaction: an update and extension. *Transformational and charismatic leadership*. 2: 35-66
- Judge, A, T., Bono, E, J., Ilies, R., Gerhardt, W, M. (2002) Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of applied psychology*. 87.4: 765-780
- Judge, A, T., Bono, E, J. (2004) Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*. 89.5: 901-910
- Judge, T, A., Heller, D., Mount, K, M., (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*; 87(3)

- Judge, A. T., Piccolo, F. R. (2004) Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*. 89.5: 755-768
- Landy, F. J. & Conte, J. M., (2010). *Work in the 21 st Century. An introduction to industrial and organizational psychology*. Oxford; Blackwell-Whiley
- Locke, E. A. (1976), The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunette (Ed), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago; Rand McNally
- Lord, Robert G.; de Vader, Christy L.; Alliger, George M. (1986) A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of applied psychology*. 71.3: 402-410
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformation and transactional leadership: A meta- analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly*, 7, 385– 425.
- Robbins, P. S., Judge, A. T., Campbell, T. T. (2010) *Organizational behavior*. Prentice Hall.
- Yukl, A. G. (2002) *Leadership in organizations*. Prentice Hall
Free press.