

# Lidenskap for jobben

*En medieringsanalyse av  
overengasjement på effekten mellom  
harmonisk og tvangspreget lidenskap og jobbtilfredshet.*

**Åshild D. Christensen**



Master i Helse- og sosialpsykologi  
Psykologisk institutt

UNIVERSITETET I OSLO

Mai 2009

## Forord

Jeg vil først og fremst takke de respektive arbeidsplassene og deres ansatte for deres interesse og velvilje til å delta i spørreundersøkelsen. Jeg vil også takke min veileder Frode Stenseng for råd og veiledning, tålmodighet og tro på oppgaven. Hans interesse og eget arbeid på lidenskapsmodellen ansporet meg til utvikling av denne masteroppgaven. Jeg retter også en takk til medstudent Ivan Spehar for godt samarbeidet i forbindelse med utvikling av spørreskjema, datainnsamling, analyse og nyttige diskusjoner rundt oppgaven. En takk går også til ”supportgutta” i Nettskjema-redaksjonen ved UiO for teknisk hjelp og assistanse i forbindelse med utviklingen av nettskjemaet. En særskilt takk til medstudenter Heidi Kalkvik og Julie M. Kvaal, og mine søstre Unni, Ellinor og Synnøve for at de tok seg tid til gjennomlesing og tilbakemelding, samt Mary-Anne Winstanley for hjelp til oversettelse av skalaer.

Til slutt en takk til medstudenter i klassen, venner og venninner for at de har lyttet, vist interesse, og bidratt med støtte og oppmuntring underveis.

## Innhold

Sammendrag.....	1
Introduksjon .....	2
Lidenskap .....	3
Tidligere forskning på lidenskap i et jobbperspektiv .....	5
Lidenskap og selvregulering .....	7
Overengasjement.....	8
Problemstilling .....	9
Metode.....	11
Deltagere .....	11
Fremgangsmåte .....	11
Instrumenter .....	12
The Passion Scale.....	12
Overcommitment.....	12
Jobbtilfredshet .....	13
Analyser .....	13
Resultater.....	15
Stianalyse .....	16
Diskusjon.....	17
Medieringseffekten av overengasjement.....	18
Betydningen av selvregulering.....	19
Positive aspekter ved tvangspreget lidenskap .....	20
Hvordan forebygge tvangspreget lidenskap i jobben.....	21
Begrensninger og framtidige studier .....	22
Oppsummering .....	23
Kildeliste .....	24
Vedlegg .....	29

## Sammenheng

Denne studien ser på lidenskap for jobben blant 996 ansatte ved to norske bedrifter, henholdsvis innen forskning og forsikring. Lidenskap defineres i denne sammenheng som en sterk tilbøyelighet eller forkjærlighet for en aktivitet (for eksempel jobben). Aktiviteten er av stor betydning for vedkommende, som både investerer mye tid og energi i den, og engasjerer seg i den på regelmessig basis. Lidenskapsmodellen som ligger til grunn her skiller på to ulike former for lidenskap; harmonisk og tvangspreget lidenskap, og formålet med denne studien er å undersøke de respektive lidenskapstypene i forhold til jobbtilfredshet. I tillegg ser studien på en antatt medieringseffekt av overengasjement mellom de respektive lidenskapstypene og jobbtilfredshet.

Datainnsamlingen foregikk ved bruk av en elektronisk spørreundersøkelse hos de respektive bedriftene, og resultatene viste en signifikant effekt mellom harmonisk lidenskap og jobbtilfredshet. Tvangspreget lidenskap var på sin side urelatert til jobbtilfredshet. En stianalyse, som tester og estimerer kausale relasjoner mellom gitte variabler, bekreftet den antatte medieringseffekten av overengasjement hvor en harmonisk tilnærming til jobben synes å forebygge overengasjement, mens en tvangspreget tilnærming syntes å bidra til overengasjement. Funnene gir støtte til tidligere studier på lidenskapsperspektivet, og kan være et viktig bidrag i framtidige studier på hva som fremmer jobbtilfredshet og forebygger overengasjement, utbrenthet og turnover i arbeidslivet.

## Introduksjon

Jobbtilfredshet er et tema det er forsket mye på og er derfor også mye omtalt i litteraturen (Agho, Mueller, & Price, 1993; Arvey, Bouchard, Segal, & Abraham, 1989; 2007; Locke, 1983; McNichols, Stahl, & Manley, 1978). Jobbtilfredshet er av noen definert som et flerdimensjonalt konstrukt (Locke, 1983) bestående av både indre, personlige og ytre, miljømessige faktorer (Ellickson & Logsdon, 2001; Siegrist et al., 2004). Det synes å være bred enighet om at økt jobbtilfredshet er assosiert med pro-sosial atferd og generell tilfredshet i livet, mens redusert jobbtilfredshet blant annet er assosiert med fravær og turnover (Furnham, 2005). Tatt i betraktning at jobben er en forholdsmessig stor del av livet, er det en generell oppfatning at jobbtilfredshet har en ”spill-over” effekt på livet utenfor jobben (Furnham, 2005; Locke, 1983) og således bidrar til økt tilfredshet generelt (Heller, Judge, & Watson, 2002). Ut fra et personlighetsperspektiv har man også funnet støtte for at man til en viss grad er genetisk disponert for jobbtilfredshet og tilfredshet generelt (Heller et al., 2002). Jobbtilfredshet påvirkes ikke bare av indre, relativt stabile faktorer (personlighet) men også av ytre, situasjonelle faktorer som lønn, karrieremuligheter, anerkjennelse og godt arbeidsmiljø (Bokemeier & Lacy, 1986; Siegrist et al., 2004; Voydanoff, 1980). Studier har også funnet en positiv sammenheng mellom organisatorisk støtte (perceived organizational support) og affektivt engasjement (commitment) (Ducharme & Martin, 2000; Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) som antas å styrke følelsen av tilhørighet i organisasjonen og de ansattes ønske om å bidra til organisasjonens velferd gjennom økt engasjement og ytelse (Rhoades & Eisenberger, 2002). Organisatorisk støtte og tilhørighet er i flere studier assosiert med økt jobbtilfredshet (van Dick et al., 2004) og redusert turnover og turnover intentions (Zing & Yang, 2005).

Det synes ikke være noen tvil om at jobbtilfredshet spiller en viktig rolle i arbeidslivet, både for ansatte og arbeidsgiver. Det er imidlertid gjort få studier på jobbtilfredshet ut fra et lidenskapsperspektiv (Vallerand et al., 2003), og hvordan en lidenskapelig tilnærming til jobben påvirker jobbtilfredshet. Denne studien undersøker i hvilken grad harmonisk og tvangspregede lidenskap påvirker og bidrar til jobbtilfredshet. Studien vil også se på betydningen av overengasjement hos medarbeidere med lidenskap for jobben og i hvilken grad dette påvirker effekten av lidenskap.

## *Lidenskap*

Lidenskap er et velbrukt begrep som ofte er assosiert med nære og personlige relasjoner som for eksempel romantisk lidenskap, eller følelsesmessige tilstander som begjær, affekt, forkjærlighet, hengivelse og glød (Kunnskapsforlaget, 2009). Begrepet synes også å være assosiert med hobbyer og fritidsaktiviteter som mat, musikk, og kunst, eller interaktive nettspill som World of Warcraft (Brandtzæg, 2006) og pengespill (Lund & Nordlund, 2003). Begrepet lidenskap er i mindre grad assosiert til arbeidslivet per se, såfremt man ikke har gjort hobby og fritidsaktivitet til levebrød.

Den kanadiske forskeren Robert J. Vallerand og kollegaer (2003) har utviklet en modell som gir ett nytt perspektiv på lidenskap. Det er i flere studier funnet støtte til modellen som hovedsakelig har vært undersøkt innenfor sport og idrettsaktiviteter (Vallerand et al., 2008), prestasjoner og måloppnåelse (Vallerand et al., 2007), samt områder som dans (Rip, Fortin, & Vallerand, 2006), gambling (Philippe, Vallerand, & Lavigne, 2009), internetthopping (Wang & Yang, 2007), og arbeidsliv (Vallerand & Houliort, 2003). Modellen definerer lidenskap som en sterk tilbøyelighet eller forkjærlighet for en aktivitet. Aktiviteten er av stor betydning for personen som både investerer mye tid og energi i den og engasjerer seg i den på regelmessig basis (Vallerand, 2008; Vallerand et al., 2003). Modellen antar at noen aktiviteter er så definerende for selvet og identiteten at de representerer karakteristiske kjennetegn hos personen (Vallerand et al., 2003) som identifiserer og definerer seg selv gjennom aktiviteten. Overført til arbeidslivet vil man kanskje kunne si at jobben ikke bare anses som en dyd av nødvendighet, men som noe man virkelig brenner for og liker (elsker) å bruke tiden på. I den grad interessen for de ulike aspektene ved jobben er stabil og sterk, og at jobben har stor betydning for vedkommende vil jobben kunne bli til en lidenskap (Vallerand & Houliort, 2003). Som følge av dette internaliseres jobbets betydning og blir en del av vedkommendes selvbylde og oppfatning av seg selv. Selve internaliseringsprosessen har imidlertid stor betydning for hvordan lidenskapen kommer til uttrykk, og modellen skiller her mellom harmonisk lidenskap (eng.: Harmonious Passion) og tvangspregd lidenskap (eng.: Obsessive Passion). Disse er igjen assosiert med ulike opplevelser, utfall og konsekvenser for individet og omgivelsene.

I følge modellen (Vallerand et al., 2003) utvikles en harmonisk type lidenskap som følge av en autonom (selvstendig) internaliseringsprosess hvor individet elsker aktiviteten og engasjerer seg i den på frivillig basis og ut fra et selvstendig valg. Vedkommende er også

engasjert i den lidenskapelige aktiviteten så lenge den oppleves som noe positivt og ikke kommer i konflikt med andre viktige livsaspekt. Som følge av en fleksibel holdning til aktiviteten og god selvregulering i forhold til tidsforbruk og aktivitetens betydning, er harmonisk lidenskap assosiert med positiv affekt, mental tilstedeværelse, glede og flyt (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989; Vallerand et al., 2003), både under og etter at man har engasjert seg i aktiviteten.

Den andre typen, tvangspreget lidenskap oppstår som følge av en kontrollert internaliseringsprosess (Vallerand et al., 2003) hvor aktiviteten utføres og internaliseres som følge av indre eller ytre press som for eksempel selvverd og sosial aksept. Denne lidenskapstypen er ikke internalisert på lik linje med harmonisk lidenskap, men bygger på betingelser (contingencies) heftet ved aktiviteten og som (kun) tilfredsstilles gjennom engasjement i aktiviteten (Crocker & Knight, 2005; Vallerand et al., 2003). I motsetning til personer med harmonisk lidenskap som selv kontrollerer den aktuelle aktiviteten, er individer med tvangspreget lidenskap kontrollert og styrt av aktiviteten. De står ikke lenger "fritt" til å regulere sitt engasjement i aktiviteten eller foreta selvstendige vurderinger av dens betydning for selvet. Som følge av manglende kontroll vil aktiviteten etter hvert ta uforholdsmessig mye plass og risikerer derfor komme i konflikt med andre viktige områder i livet. I motsetning til den harmoniske lidenskapstypen assosieres tvangspreget lidenskap med negativ affekt både under og etter å ha vært involvert i den lidenskapelige aktiviteten (Vallerand et al., 2003). Dette mener man er fordi tvangspregede personer ikke er mentalt tilstedeværende eller evner å glede seg over selve aktiviteten, men er mer opptatt av selve "handlingen" enn opplevelsen (Vallerand et al., 2003).

Utover tidsaspektet og aktivitetens betydning for individet mener forskerne (Vallerand & Houliort, 2003) at internaliseringsprosessen også påvirkes av aktivitetens sosiale omgivelser og kontekst (Amiot, Vallerand, & Blanchard, 2006). Grunnleggende behov for tilhørighet, kompetanse og autonomi (Deci & Ryan, 2000) antas å motivere til handling og deltagelse i ulike aktiviteter. I den grad omgivelsene tilfredsstillere disse behovene vil man fortsette med aktiviteten og en internaliseringsprosess oppstår (Vallerand & Houliort, 2003). Lidenskap er også knyttet opp mot eksistensielle spørsmål om hva som gir livet mening (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) og det antas at lidenskap for en meningsfull aktivitet eller sak (som for eksempel jobben) vil kunne bidra til personlig utvikling og dypere mening til livet (Philippe et al., 2009; Vallerand, 2008; Vallerand et al., 2003).

Lidenskap er også assosiert med affektive utfall, hvor harmonisk lidenskap er funnet sterkt relatert til positiv affekt og tvangspregget lidenskap er funnet relatert til negativ affekt (Vallerand et al., 2003). Den positive affekten assosiert med harmoniske aktiviteter antas også å bidra til positiv affekt også når vedkommende ikke er engasjert i den lidenskapelige aktiviteten. Dette antyder at det ikke er aktiviteten i seg selv som bidrar til positiv affekt, men at engasjementet i aktiviteten har en harmonisk tilnærming. Betydningen av den lidenskapelige tilnærmingen til en aktivitet har man også funnet støtte for i en studie på bruk av internett i parforhold (Seguin-Levesque, Laliberte, Pelletier, Blanchard, & Vallerand, 2003). Her fant man at i motsetning til harmonisk lidenskap var tvangspregget lidenskap assosiert med konflikter og tilpasningsvansker i parforhold, ikke som følge av internettbruk i seg selv, men som følge av den lidenskapelige tilnærmingen.

#### *Tidligere forskning på lidenskap i et jobbperspektiv*

Studier på lidenskap har også dreid seg i retning av arbeidsliv (Vallerand & Houliort, 2003) med fokus på jobbtilfredshet, helse og velvære. Upubliserte studier fra 2003 av Houliort og kollegaer (som referert i Vallerand & Houliort, 2003) viste at 77 % av respondentene hadde moderat grad av lidenskap for jobben, mens bare 23 % viste ingen lidenskap for jobben. Andelen lidenskapelige medarbeidere var relativt likt fordelt med nesten 38 % harmoniske og 39 % tvangspregede, og antyder at begge lidenskapstypene er representert også i arbeidslivet.

Studier på lidenskapsmodellen (Vallerand & Houliort, 2003) antyder at arbeidsmiljø som støtter arbeidstagerens behov for autonomi, for eksempel styring av egen arbeidsdag, og selvstendige valg- og utviklingsmuligheter, vil kunne bidra til en autonom internalisering av jobbaktiviteter og dermed utvikle en harmonisk tilnærming til jobben. I arbeidsforhold hvor jobben er medarbeiderens eneste kilde for bekreftelse av selvbilde og selvverd, oppstår risikoen for en kontrollert internaliseringsprosess og utvikling av tvangspregget lidenskap. Dette er funnet å ha konsekvenser både emosjonelt og i forhold til jobbtilfredshet (Carbonneau, Vallerand, Fernet, & Guay, 2008; Vallerand & Houliort, 2003). Harmonisk lidenskap er også assosiert med bedre psykologisk tilpasning og positive mestringsteknikker (Amiot et al., 2006; Vallerand et al., 2003), som igjen bidrar til positiv affekt (Vallerand et al., 2003). Dette synes å være i tråd med Fredricksons broaden-and-build



teori som predikerer en vekselvis spiraleffekt mellom positiv affekt og økt mestringsevner (Fredrickson, 2001; Fredrickson & Joiner, 2002).

Lidenskap for en betydningsfull aktivitet, som for eksempel jobben, synes ikke bare ha innvirkning og konsekvenser for individet selv, men også i forhold til individets omgivelser og dets relasjoner til andre. I en studie av Carbonneau og kollegaer (2008) fant man at lærere med lidenskap for jobben hadde en positiv innvirkning på elevene sine. I motsetning til tidligere studier hvor tvangspreget lidenskap er assosiert med negativ affekt og negative utfall (Mageau & Vallerand, 2007; Vallerand et al., 2003), fant man i denne studien at også tvangspreget lidenskap hadde positiv innvirkning på elevene. I følge forfatterne kan en mulig forklaring være at elevene, til tross for manglende kjennskap til de respektive lidenskapstypene, fanget opp vitaliteten, intensiteten og entusiasmen som er fellestrekk ved begge lidenskapstypene. I lys av Person-Environment fit perspektivet antas individuelle egenskaper og omgivelsens kontekst å ha psykologiske følger for individet (Amiot et al., 2006), noe som antyder at aktivitetens kontekst kan ha betydning for utfallet for de respektive lidenskapstypene.

Harmonisk lidenskap er også funnet å ha en betydelig effekt på folks psykologiske tilpasning, både i og utenfor jobbsituasjonen (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003). I forhold til arbeidstagere *uten* lidenskap for jobben, synes dette også å gjelde for arbeidstagere med tvangspreget lidenskap (Vallerand & Houliort, 2003). En mulig forklaring er at selve lidenskapen, som er et fellestrekk ved begge lidenskapstypene, bidrar til bedre psykologisk tilpasning uavhengig av type lidenskap (Vallerand & Houliort, 2003). Harmonisk lidenskap har dog mer positiv effekt og bidrar til bedre psykologisk tilpasning enn ved tvangspreget lidenskap, som på sin side synes å ha mer effekt enn *ingen* lidenskap. De ulike lidenskapstypene er også assosiert med sine respektive utfall på sikt, hvor harmonisk lidenskap av flere årsaker antas å lette overgangen fra et aktivt arbeidsliv til pensjonisttilværelsen (Vallerand & Houliort, 2003). For det første synes harmonisk lidenskap å forholde seg relativt stabil over tid og vil derfor kunne bidra til økt velvære også inn i alderdommen (Philippe et al., 2009; Vallerand et al., 2003). For det andre bidrar harmonisk lidenskap til en adaptiv atferd hvor man etter et aktivt arbeidsliv søker behovstilfredsstillelse gjennom andre aktiviteter (Deci & Ryan, 2000; Rousseau & Vallerand, 2008; Vallerand & Houliort, 2003). Tvangspreget lidenskap er på sin side assosiert med negativ affekt når forhindret fra å engasjere seg i aktiviteten (Vallerand et al., 2003), noe som kan problematisere overgangen fra arbeidsliv til pensjonisttilværelsen (Vallerand & Houliort,

2003). Medarbeidere med tvangspreget lidenskap antas å fornekte sine grunnleggende behov (for autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet) (Deci & Ryan, 2000; Vallerand & Houliort, 2003), og når de i pensjonisttilværelsen ikke lenger kan engasjere seg i sine jobbaktiviteter har de ingen alternative kilder for tilfredsstillelse av ovennevnte behov (Vallerand & Houliort, 2003). Til tross for vitaliteten og entusiasmen som følger tvangspreget lidenskap synes denne lidenskapstypen hovedsakelig å være assosiert med negative utfall både kortsiktig og på lengre sikt. Dette kan være relatert til lidenskapstypens rigide utholdenhet (Vallerand et al., 2003) i forhold til den lidenskapelige aktiviteten.

### *Lidenskap og selvregulering*

Som nevnt innledningsvis innebærer en lidenskapelig tilnærming blant annet at man bruker mye tid på aktiviteten (som for eksempel jobben) og at den har stor betydning i livet (Vallerand et al., 2003). I forhold til andre (viktige) områder i livet, som for eksempel familieliv og venner, vil et lidenskapelig engasjement også kreve en viss grad av selvregulering med evne til å balansere jobb og fritid. Flere studier har vist at personer dominert av harmonisk lidenskap utviser en mer fleksibelt holdning til sin lidenskap og evner i større grad å balansere jobb og fritid (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003). Denne selvreguleringsprosessen synes imidlertid å være problematisk for personer dominert av tvangspreget lidenskap. Som følge av tvangspreget lidenskaps kontrollerte form for internalisering, er denne type lidenskap også assosiert med en rigid utholdenhet (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003). I motsetning til individer med harmonisk lidenskap som selv avgjør og regulerer tidsforbruk og aktivitetens (jobbens) betydning for selvet, viser studier at individer dominert av tvangspreget lidenskap ikke evner å stoppe eller avslutte en aktivitet frivillig, selv om dette medfører negative utfall. Forskerne antok en mulig forklaring kunne være aktivitetens betydning for selvet og at vedkommendes selvverd er avhengig av (betinget) aktiviteten (Crocker & Knight, 2005; Vallerand et al., 2003). Dette bidrar til svekket selvregulering, eller manglende sådan, hos personer med tvangspreget lidenskap.

Den rigide utholdenheten og manglende selvregulering assosiert med tvangspreget lidenskap synes også å bidra til at folk engasjerer seg i aktiviteten selv når denne kan føre til økt helsesisiko. I en longitudinell studie på kanadiske rekreasjons- og mosjonssyklister fant Vallerand og kollegaer (2003) at en tredjedel av deltagerne i studien fortsatte med syklingen også gjennom vintermånedene, som ut fra de klimatiske vinterforholdene i Montreal-distriktet

ble ansett som risikabelt for syklister i forhold til ulykker og skader. Det ble ikke funnet gruppeforskjeller i forhold til harmonisk lidenskap, men vintersyklistene hadde betydelig høyere grad av tvangspreget lidenskap enn syklistene som ikke syklet om vinteren. I en studie blant dansere fant Rip og kollegaer (2006) en sammenheng mellom lidenskapstypene og dansernes forhold til skader. Mens dansere med harmonisk lidenskap syntes å ivareta egen helse og forebygge skader, var dansere med tvangspreget lidenskap mindre opptatt av helseforebyggende atferd. Tvangspregede dansere tok for eksempel ikke pause fra dansingen for å bli frisk for eventuelle skader, som også rapporterte at stoltheten deres forhindret dem å be om adekvat behandling. Den rigiditet assosiert med tvangspreget lidenskap synes derfor å være til hindre for nødvendige tiltak og endringer. Personer dominert av harmonisk lidenskap evner derimot å avslutte sitt engasjement i en lidenskapelig aktivitet når denne ikke lenger oppleves som positiv og givende, eller kommer i konflikt med andre livsaspekt (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003).

I arbeidssammenheng synes tvangsmessig lidenskap å ha flere likhetstrekk med overengasjement, som for eksempel et overdrevent engasjement i jobben og jobbens betydning for selvet.

### *Overengasjement*

I litteraturen er overengasjement karakterisert som en overdreven streben etter aksept og anerkjennelse (Preckel, 2005), som igjen bidrar til overdreven innsats utover hva som normalt forventes og ”..[the] inability to withdraw from work” (Siegrist et al., 2004, p. 1488). På lik linje med tvangspreget lidenskap bærer også dette preg av svekket selvregulering. I en anerkjent modell innen stressforskning, Effort/Reward Imbalance modellen (ERI) (Siegrist et al., 2004), antas overengasjement (overcommitment) å påvirke effekten av en eventuell ubalanse mellom innsats og belønning. Modellen anser arbeidslivet som en sosial kontrakt som bygger på en gjensidighet utveksling hvor innsatsen belønnes i form av passende lønn, respekt, anerkjennelse, karrieremuligheter og jobbsikkerhet (de Jonge, Bosma, Peter, & Siegrist, 2000; Siegrist, 1996; Siegrist et al., 2004). Modellen skiller på indre (personlige: mestring og motivasjon) og ytre (situasjonelle: fysiske og psykiske krav i jobben) faktorer som begge påvirker innsatsen, og predikerer at ubalanse mellom (høy) innsats og (lav) belønning (heretter referert til som ERI) bidrar til økt risiko for redusert helse.

Overengasjement antas på sin side å påvirke effekten av ERI og ligger til grunn for modellens

andre prediksjon, hvor høy grad av overengasjement bidrar til økt helserisiko hos medarbeidere som opplever høy grad av ERI (Siegrist et al., 2004; van Vegchel, de Jonge, Bosma, & Schaufeli, 2005).

Overengasjement er i stor grad funnet å være assosiert med stressrelaterte sykdommer og økt risiko for hjerte-/karsykdommer (Siegrist, Peter, Junge, Cremer, & Seidel, 1990; van Vegchel et al., 2005; Wirtz, Siegrist, Rimmele, & Ehlert, 2008), vital utmattelse (Preckel, von Känel, Kudielka, & Fischer, 2005) og jobbmisnøye (de Jonge et al., 2000). Det er også funnet støtte for modellen i en norsk studie (Lau, 2008) hvor deltagere med høy ERI og høy grad av overengasjement ("de desperate") var assosiert med økt grad av depresjon, utbrenthet og muskel- og skjelettplager (Gimmestad, 2008). I kraft av sin natur (for eksempel konstant engasjement i jobben) antas overengasjement også å være en betydelig helserisiko i seg selv (Preckel et al., 2005; Siegrist et al., 2004).

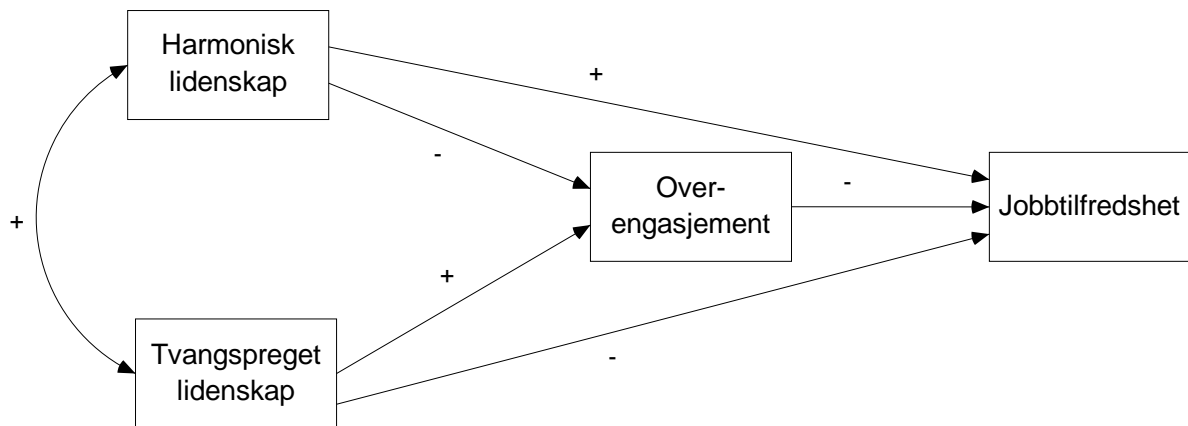
Det synes ingen tvil at overengasjement i arbeidslivet kan bidra til økt helserisiko og redusert jobbtilfredshet (Calnan, Wainwright, & Almond, 2000; de Jonge et al., 2000; Siegrist et al., 2004). Likhetsstrekk med tvangspreget lidenskap kan tyde på at overengasjement innehar en viss grad av denne lidenskapstypen, og at tvangspreget lidenskap kommer til uttrykk gjennom et overdrevent engasjement i jobben. Det antas derfor at overengasjement medierer effekten av de respektive lidenskapstypene på jobbtilfredshet, noe som så vidt meg bekjent ikke undersøkt tidligere.

I lys av lidenskapsperspektivet (Vallerand et al., 2003) synes denne konstellasjonen å være relevant for både arbeidstager og arbeidsgiver i den grad resultatene belyser faktorer som bidrar til positiv affekt, økt jobbtilfredshet og tilfredshet generelt, og hvilke faktorer som bidrar til redusere turnover, jobbmisnøye og jobbrelatert helserisiko.

### *Problemstilling*

Oppsummert viser ovennevnte studier og litteratur at jobbtilfredshet spiller en viktig rolle både i forhold til helse, velvære og tilfredshet generelt, samt i forhold til arbeidsmiljø og for å unngå turnover (Richer, Blanchard, & Vallerand, 2002). Det er flere faktorer som bidrar til jobbtilfredshet, men temaet har i liten grad vært undersøkt i lys av lidenskapsperspektiv. Formålet med denne studien er for det første å undersøke effekten av harmonisk og tvangspreget lidenskap på jobbtilfredshet (Figur 1). Ettersom både harmonisk og tvangspreget lidenskap bidrar til engasjerte medarbeidere antas det at begge typene er relatert til

jobbtilfredshet hvor harmonisk lidenskap antas å bidra til økt jobbtilfredshet, mens tvangspreget lidenskap er antatt å gi motsatt effekt.



**Figur 1** Modell på antatt forhold mellom harmonisk og tvangspreget lidenskap, overengasjement og jobbtilfredshet.

Fordi tvangspreget lidenskap i kraft av sin (rigide) utholdenhet og avhengighet (til jobben) synes å bidra til svekket selvregulering i forhold til tidsforbruk og jobbens betydning, antas det også at denne lidenskapstypen i større grad enn harmonisk lidenskapelige vil bidra til overengasjement i jobben. Overengasjement antas derfor å mediere effekten av de respektive lidenskapstypene på jobbtilfredshet. Oppgavens andre formål er å undersøke denne antatte medieringseffekten, og utleder til følgende problemstillinger:

**Problemstilling 1:** Harmonisk og tvangspreget lidenskap antas å påvirke jobbtilfredshet, i henholdsvis positiv og negativ retning.

**Problemstilling 2:** Overengasjement antas å mediere effekten av harmonisk og tvangspreget lidenskap på jobbtilfredshet.

## Metode

### *Deltagere*

Utvalget besto av arbeidstagere ved to norske arbeidsplasser, hvorav den ene kommer fra forsikringsbransjen og den andre er en forsknings- og utdanningsinstitusjon. Av totalt 996 mottatte besvarelser ble 35 slettet pga feil i besvarelsene. Utvalget består av 421 kvinner (44 %) og 514 menn (54 %), og 26 som ikke har oppgitt kjønn. Aldersspennet gikk fra ca 20 til 69 år, og gjennomsnittsalderen var mellom 40 – 49 år. Mens kvinner var i *underkant* av 40 år, lå menn noe i *overkant* av 40 år. Gjennomsnittlig arbeidstid pr uke var 38 – 45 timer. Det var signifikante kjønnsforskjeller på arbeidstimer pr. uke ( $t(919) = 8.975, p < .001$ ), noe som kan forklares med at det er betydelig flere menn (25 %) enn kvinner (8 %) som jobber over 45 timer pr. uke. Andre veien var det flere kvinner enn menn som jobber mindre enn 37,5 timer uka med henholdsvis 15 % og 6 %. Det var også signifikante gruppeforskjeller på utdanning mellom de respektive arbeidsplassene ( $t(948) = -14.744, p < .001$ ), noe som kan forklares med arbeidsplassenes natur.

### *Fremgangsmåte*

Datainnsamlingen ble gjennomført ved hjelp av UiOs Nettskjema (<https://nettskjema.uio.no/index.html>) som er en elektronisk nett-tjeneste for innsamling av data for studenter og ansatte ved Universitetet i Oslo. Nettskjemaet ble forhåndskodet med hvem som kunne delta (alle inviterte), med tidsbegrensning på 30 min. for å besvare undersøkelsen, samt at undersøkelsen var anonym, det vil si at besvarelsen ikke kunne spores tilbake til respondenten. For å nå ut til ønsket og relevant målgruppe, og for å sikre tilstrekkelig antall respondenter ble større bedrifter med over 200 ansatte kontaktet med forespørsel om å delta i en undersøkelse om jobbmotivasjon og lidenskap for jobben. HR-ansvarlig (Human Resources; personalavdeling) ved de to deltagende arbeidsplassene fikk tilsendt invitasjon og URL-link til nettskjema for elektronisk utsendelse til sine ansatte, som til sammen utgjorde over 2.500 ansatte. Det opprinnelige nettskjemaet målte flere dimensjoner som følge av at vi var to masterstudenter som gjorde en felles datainnsamling. Kun de skalaene som er relevante for denne studien ble inkludert (se vedlegg), og disse er som følgende: The Passion Scale (Vallerand et al., 2003), Overcommitment (Siegrist et al.,

2004), en kortversjon (6 items) av Index of Job Satisfaction (Brayfield & Rothe, 1951), samt demografisk data.

Respondentene ble gjort oppmerksomme på at deltagelsen skjedde frivillig og at de kunne trekke seg fra undersøkelsen når som helst. Det ble også informert om at relevante data og resultater ville være tilgjengelig og disponible for de respektive arbeidsplassene i etterkant av studien.

### *Instrumenter*

*The Passion Scale.* Lidenskap for jobben ble målt med The Passion Scale (Vallerand et al., 2003). Skalaen består av 4 items (lidenskapskriterier) som måler i hvilken grad respondenten har en lidenskapelig tilnærming til jobben. Itemet som omhandler tidsforbruk ble i denne studien fjernet fordi det også under demografisk informasjon spørres om arbeidstimer pr. uke. I tillegg består lidenskapsskalaen av to underskalaer, hver på 6 items som måler henholdsvis harmonisk og tvangspregt lidenskap. Eksempler på items fra underskalaen som måler harmonisk lidenskap er ”De nye tingene jeg oppdager gjennom jobben min gjør at jeg verdsetter den enda mer” og ”Jobben min harmonerer med andre deler av livet mitt”. Eksempler på items fra underskala for tvangspregt lidenskap er ”Jeg har vansker med å kontrollere trangene til å jobbe” og ”Jobben min er det eneste som virkelig begeistrer meg”. I denne studien spør vi deltagerne om deres interesse for jobben sin og ber dem indikere i hvilken grad de er enig i utsagnene på en 7-punkts Likert skala fra 1 = ”Helt uenig” til 7 = ”Helt enig”. En gjennomsnittsskåre over 4 på lidenskapskriteriene indikerer lidenskap. Spennvidden på skårene er fra 6 til 42, hvor høy skåre indikerer høy grad av henholdsvis harmonisk eller tvangspregt lidenskap. Cronbachs alpha for underskalaene er  $\alpha = .87$  (harmonisk) og  $\alpha = .81$  (tvangspregt). Tidligere studier har dokumentert tilfredsstillende reliabilitet og validitet på denne skalaen (Stenseng, 2008; Vallerand & Houliort, 2003). I denne studien ble det imidlertid bruk en norsk versjon (Stenseng, 2008) av The Passion Scale, tilpasset jobb og arbeidsliv.

*Overcommitment.* Overengasjement i jobben ble målt med en ”Overcommitment” skala (OC: Siegrist et al., 2004) som fokuserer på overdrevent engasjement i jobben gjennom manglende evne til å trekke seg tilbake og utvikle distanse til jobbforpliktelsene. Skalaen består av 6 items og er en validert kortversjon av en 39 items psykometrisk skala ("need for control": Siegrist, 1996; Steptoe & Appels, 1989). Den norske oversettelsen er utført av

Seksjon for fysiologisk psykologi ved Universitetet i Bergen og validert i en norsk studie av Statens Arbeidsmiljøinstitutt (Lau, 2008). Eksempler på items er ”Jeg blir lett overveldet av tidspress på jobben” og ”Så snart jeg står opp om morgenen begynner jeg å tenke på jobbproblemer”. Respondentene bes indikere i hvilken grad de er enig eller uenig i utsagnene på en 4-punkts Likert skala fra 1 = Helt uenig til 4 = Helt enig, med totalskåre som varierer fra 6 til 24. Etter re-koding og reversering av Item nr 3, viser høyere skåre større sannsynlighet for at vedkommende opplever overengasjement i jobben. Skalaen har en tilfredsstillende intern reliabilitet med Cronbachs alpha på  $\alpha = .81$ .

*Jobbtfredshet.* Jobbtfredshet ble målt med 6 items fra The Brayfield and Rothe Scale (Brayfield & Rothe, 1951; Cook, Hepworth, Wall, & Warr, 1981; Price & Mueller, 1986). Opprinnelig består Brayfield and Rothe skalaen av atten items, men fordi denne studien bare ønsket å måle jobbtfredshet, ble de itemene som var relevante for dette formålet (face validity) valg ut. De ekskluderte itemene måler andre dimensjoner, som for eksempel evaluering av andres følelser (item 3, 10, 12, 15), andre omstendigheter i livet (item 8, 14), og lidenskap (item 1, 5). Med utgangspunkt i de resterende 10 ble det funnet tilstrekkelig å ha med 3 items med positiv ordlyd og tilsvarende 3 items med negativ ordlyd. For å identifisere eventuelle semantiske avvik mellom den originale og den norske oversettelsen av skalaen, ble den først oversatt til norsk av forfatter og deretter re-oversatt til engelsk (”back-translation”) av kvalifisert oversetter. Eksempler på items fra skalaen er ”Jeg er veldig misfornøyd med jobben min” og ”Jeg har et entusiastisk forhold til jobben min”. I denne studien ber vi respondentene velge det svaralternativet som best beskriver deres holdninger til jobben på en 5-punkts Likert skala fra 1 = Sterkt uenig til 5 = Sterkt enig, hvor skårene for item 1, 3 og 6 reverseres. Spennvidden er fra 5, som indikerer liten grad av tilfredshet, til 30 som indikerer høy grad av tilfredshet, og 18 som nøytralt punkt. Gjennomsnittskåren var 4.13 ( $SD = .73$ ) og er i tråd med tidligere rapporterte gjennomsnittskåre for hele skalaen (Brayfield & Rothe, 1951). Skalaen har tilfredsstillende reliabilitet ( $\alpha = .88$ ). En varimax faktoranalyse viser at alle seks itemene vekter på én latent variabel og forklarer over 63 % av variansen i jobbtfredshetskalaen. Itemene korrelerer høyt med koeffisienter fra  $r = .42$  til  $.76$ .

### *Analyser*

Deskriptive analyser, beregning av Cronbachs alpha og Pearsons korrelasjonsanalyser ble utført i SPSS 16. For å avgjøre forholdet mellom de respektive variablene i modellen og



undersøke den antatte medieringseffekten av overengasjement, ble det gjennomført stianalyse i AMOS 16. Stianalyse er en statistisk teknikk for å teste og estimere kausale relasjoner mellom gitte variabler og antas å gi et mer korrekt bilde av forholdet mellom variablene i modellen. I motsetning til ordinær regresjonsanalyse vil det i stianalysen kontrolleres for alle andre variabler i modellen. I denne studiens modell ble harmonisk og tvangspreget lidenskap definert som eksogene (ytre faktorer) variabler, og overengasjement og jobbtilfredshet som endogene (indre faktorer) variabler. Variansen i de endogene variablene antas å være påvirket av både eksogene og (andre) endogene variabler i modellen, mens eksogene variablene antas å kun være påvirket av ytre faktorer som ikke er del av modellen (Billings & Wroten, 1978). Residualvariablene, henholdsvis  $e_1$  og  $e_2$  i modellen søker å forklare variansen i de endogene variablene som ikke forklares av eksogene, og evt. andre endogene, variabler (1978).

## Resultater

En reliabilitetsanalyse viste en akseptabel Cronbachs alpha på delskalaene for harmonisk lidenskap ( $\alpha = .87$ ) og tvangsmessig ( $\alpha = .81$ ) lidenskap, og skalaene for overengasjement ( $\alpha = .81$ ) og jobbtilfredshet ( $\alpha = .88$ ). Gjennomsnittet for harmonisk lidenskap var 4.89 på en 7-punkts skala ( $SD = 1.11$ ) og 2,45 ( $SD = 1.06$ ) for tvangspreget lidenskap. Gjennomsnittet for overengasjement var 2.12 ( $SD = .62$ ) på en 4-punkts skala, og for jobbtilfredshet var gjennomsnittet 4.13 ( $SD = .73$ ) på en 5-punktsskala. Pearson product-moment korrelasjonskoeffisient med alpha nivå  $< .05$  ble brukt for å undersøke styrken i forholdet mellom de respektive variablene. Bivariate analyser (Tabell 1) viste en positiv sammenheng ( $r = .242, p < .000$ ) mellom harmonisk og tvangspreget lidenskap. Som forventet viste resultatene en sterk korrelasjon mellom harmonisk lidenskap og jobbtilfredshet ( $r = .69, p < .01$ ), noe som kan tyde på at harmonisk lidenskap i betydelig grad bidrar til jobbtilfredshet. Resultatene viste også en relativt svak og negativ korrelasjon mellom harmonisk lidenskap og overengasjement ( $r = -.15, p < .01$ ), og antyder at harmonisk lidenskap bidrar til å motvirke overengasjement i jobben og er i tråd med lidenskapsmodellen hvor harmonisk lidenskap er assosiert med god selvregulering (Vallerand et al., 2003).

**Tabell 1** Deskriptiv og bivariate korrelasjoner mellom harmonisk og tvangspreget lidenskap, overengasjement og jobbtilfredshet

	M	SD	1	2	3	4
1. Harmonisk lidenskap	4.89	1.11	-			
2. Tvangspreget lidenskap	2.45	1.06	.242**	-		
3. Overengasjement	2.12	0.62	-.148**	.494**	-	
4. Jobbtilfredshet	4.13	0.73	.686**	.154**	-.176**	-

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$  N = 924 – 953.

En relativt sterk og positiv korrelasjon mellom tvangspreget lidenskap og overengasjement ( $r = .49, p < .01$ ) kan antyde at personer med denne lidenskapstypen tenderer å overengasjere seg i jobben. I motsetning til forventet korrelerte tvangspreget lidenskap positivt med jobbtilfredshet ( $r = .15, p < .01$ ). Dette kan antyde at medarbeidere med tvangspreget lidenskap også oppnår en viss grad av jobbtilfredshet, om enn i betydelig mindre grad enn harmonisk lidenskap.

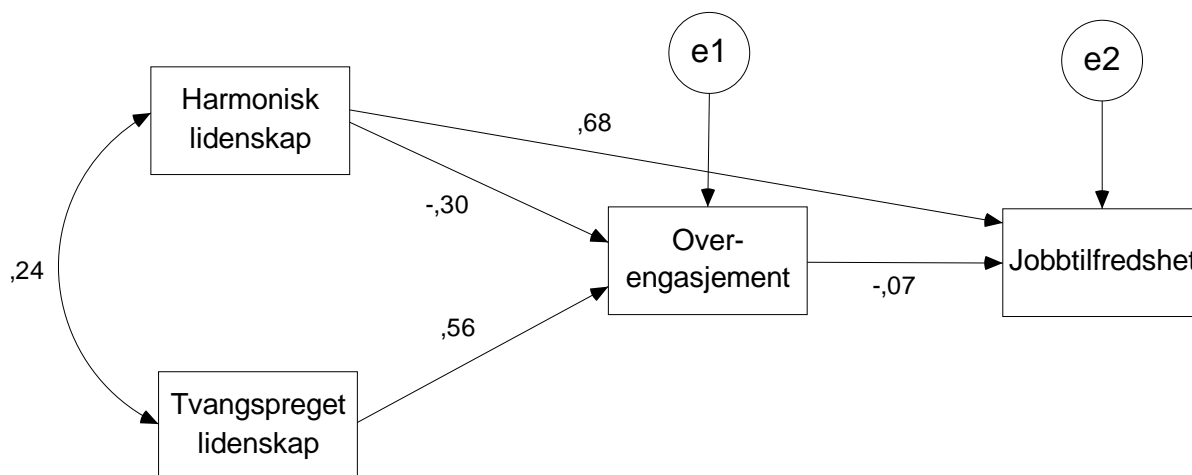
### Stianalyse

Effekten mellom lidenskapstypene, overengasjement og jobbtilfredshet ble testet ved hjelp av stianalyse i AMOS 16. Resultatene er presentert i tabell 2, og modellen viser en god tilpasning til dataene:  $\chi^2(1, N = 961) = 2.46, p = .12$ ; CFI = .999; NFI = .998; RMSEA = .039.

**Tabell 2** Sti-koeffisienter for direkte og medierende effekter mellom harmonisk og tvangspreget lidenskap, overengasjement og jobbtilfredshet

				Modell fit	
Direkte effekter		$\beta$	$p$	NFI	RMSEA
Modell – jobbtilfredshet				.998	.039
Harmonisk lidenskap	→ Jobbtilfredshet	.681	< .01		
Overengasjement	→ Jobbtilfredshet	-.068	< .05		
Harmonisk lidenskap	→ Overengasjement	-.296	< .01		
Tvangspreget lidenskap	→ Overengasjement	.564	< .01		

I den teoretiske modellen (Figur 1) ble det antatt at både harmonisk og tvangspreget lidenskap hadde en direkte effekt på jobbtilfredshet, henholdsvis positivt og negativt. I tillegg antok modellen at overengasjement medierte effekten av harmonisk og tvangspreget lidenskap og jobbtilfredshet. Resultatene fra stianalysen (Figur 2) gir delvis støtte for disse antagelsene.



**Figur 2** Sti-koeffisienter mellom harmonisk og tvangspreget lidenskap, overengasjement og jobbtilfredshet

Harmonisk lidenskap predikerte en positiv direkte effekt på jobbtilfredshet (beta = .68,  $p < .01$ ) og negativ effekt på overengasjement (beta = -.30,  $p < .01$ ), noe som kan tyde på at harmonisk lidenskap fremmer jobbtilfredshet og forhindrer overengasjement. Tvangspreget lidenskap hadde imidlertid ingen signifikant direkte effekt på jobbtilfredshet og ble derfor fjernet fra modellen. Tvangspreget lidenskap predikerte derimot en sterk, positiv effekt på overengasjement (beta = .56,  $p < .01$ ), som igjen hadde en signifikant negativ effekt på jobbtilfredshet (beta = -.07,  $p < .05$ ), og antyder at overengasjement bidrar til overengasjement og hemmer jobbtilfredshet.

## Diskusjon

I denne studien undersøkes Vallerand og kollegaers (2003) modell på lidenskap i forhold til jobbtilfredshet, hvor overengasjement ble antatt å mediere effekten av de respektive lidenskapstypene. Resultatene gav støtte til den antatte modellen og antyder at harmonisk lidenskap synes å ha en buffereffekt på overengasjement, mens tvangspreget lidenskap synes å bidra til utvikling av overengasjement i jobben. Harmonisk lidenskap ble også funnet å ha en sterk, positiv direkteeffekt på jobbtilfredshet, noe tvangspreget lidenskap ikke hadde. Overengasjement syntes på sin side å ha en destruktiv effekt på jobbtilfredshet. Resultatene fra denne studien synes å ha en rekke teoretiske implikasjoner.

Den dualistiske modellen på lidenskap (Vallerand et al., 2003) antar at regelmessig engasjement i en aktivitet vil kunne utvikle seg til en lidenskap som enten kan berike og bidra til subjektiv velvære, eller bidra til negative og ufordelaktige utfall avhengig av internaliseringsprosessen som ligger til grunn for de respektive lidenskapstypene. En lidenskapelig tilnærming innebærer at man liker aktiviteten, investerer betydelig med tid i den, og anser den både som viktig og som en lidenskap. Harmonisk lidenskap er i tidligere studier funnet å være assosiert med positiv affekt, subjektiv velvære og jobbtilfredshet som følge av et fleksibelt forhold til sin lidenskapelige aktivitet (Carbonneau et al., 2008; Mageau & Vallerand, 2007). Tvangspreget lidenskap er på sin side assosiert med negativ affekt, redusert psykologisk tilpasning og funksjon i sine omgivelser som følge av rigid utholdenhet og svekket selvregulering (Mageau & Vallerand, 2007). I denne studiens første hypotese ble det antatt at de respektive lidenskapstypene var motsatt relatert til jobbtilfredshet, henholdsvis positivt for harmonisk lidenskap og negativt for tvangspreget, noe resultatene gav delvis støtte til. Preliminære analyser viste at harmonisk lidenskap korrelerte positivt til jobbtilfredshet, og i motsetning til forventet var også tvangspreget lidenskap positivt korrelert med jobbtilfredshet, om enn i betydelig mindre grad. En mulig forklaring kan være interaksjonseffekten mellom de respektive lidenskapstypene. Lidenskapen som ligger til grunn for begge typene er også i tidligere studier antatt å bidra til positivt utfall også for tvangspreget lidenskap (Carbonneau et al., 2008; Vallerand & Houliort, 2003).

Stianalyser bekrefter den positive sammenhengen mellom harmonisk lidenskap og jobbtilfredshet, hvor denne lidenskapstypen positivt predikerer jobbtilfredshet. En mulig forklaring kan være at denne lidenskapstypen, i kraft av sine positive egenskaper bidrar til en positiv, oppadgående spiraleffekt hvor positiv affekt bidrar til økt emosjonell velvære og kognitive mestringsevner (Fredrickson, 2001) som igjen bidrar til ytterligere positiv affekt.

#### *Medieringseffekten av overengasjement*

I følge Barron og Kenny (1986) oppstår en medieringseffekt når en eller flere mellomliggende variabler forklarer direkteeffekten mellom prediktor og utfall. I introduksjonen ble det foreslått en modell som involverer en medieringseffekt av overengasjement på forholdet mellom harmonisk og tvangspreget lidenskap og jobbtilfredshet. Stier ble trukket fra respektive lidenskapstypene via overengasjement til jobbtilfredshet, og resultatene viser at harmonisk lidenskap negativt predikerer

overengasjement, mens tvangspreget lidenskap viser en positiv effekt på overengasjement. Mens harmonisk lidenskap synes å fungere som en buffer mot overengasjement og heller fremmer egenskaper som bidrar til jobbtilfredshet, synes tvangspreget lidenskap å bidra til utvikling av overengasjement. En mulig forklaring på den negative relasjonen mellom harmonisk lidenskap og overengasjement, kan være fleksibiliteten og selvreguleringsevnen som er assosiert med denne lidenskapstypen (Seguin-Levesque et al., 2003; Vallerand et al., 2003). En annen mulig forklaring kan være at personer med harmonisk lidenskap opplever større grad av behovstilfredsstillelse, mental tilstedeværelse og flyt i jobben (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989; Deci & Ryan, 2000), som igjen bidrar til økt grad av jobbtilfredshet. I en studie av Richer og kollegaer (Richer et al., 2002) fant man en positiv sammenheng mellom behovstilfredsstillelse (kunnskap og sosial tilhørighet) og jobbmotivasjon, som igjen predikerte jobbtilfredshet.

I motsetning til harmonisk lidenskap ble tvangspreget lidenskap funnet å være urelatert til jobbtilfredshet, noe som til dels kan tilskrives en medieringseffekt av overengasjement. Overengasjement predikerte på sin side en signifikant, negativ effekt på jobbtilfredshet og kan derfor synes å motvirke utvikling av jobbtilfredshet som følge av sitt overdrevne behov for kontroll og anerkjennelse (Siegrist et al., 2004).

Oppsummert viser analysene at harmonisk og tvangspreget lidenskap forholder seg forskjellig til jobbtilfredshet, og er i tråd med tidligere studier som viser at harmonisk lidenskap bidrar til jobbtilfredshet, mens tvangspreget lidenskap er urelatert (Carbonneau et al., 2008). I denne studien antas sistnevnte forhold å skyldes en medieringseffekt av overengasjement. Mens tvangspreget lidenskap synes å bidra til overengasjement i jobben, antyder resultatene at harmonisk lidenskap motvirket nettopp dette. Resultatene gir støtte til tidligere studier som viser at jobbtilfredshet påvirkes av hvilken lidenskapelig tilnærming man har til jobben (Carbonneau et al., 2008; Vallerand & Houliort, 2003). Funnene gir også støtte til tidligere studier hvor overengasjement er assosiert med redusert jobbtilfredshet (de Jonge et al., 2000).

### *Betydningen av selvregulering*

I lys av selvregulering synes resultatene i denne studien å være i tråd med tidligere studier (Rip et al., 2006; Vallerand et al., 2003) hvor de respektive lidenskapstypene er assosiert med ulik grad av selvregulering. Personer dominert av harmonisk lidenskap synes å

balansere sin lidenskap (jobben) med andre viktige livsaspekt, som fritid og familieliv på en fordelaktig måte (Stenseng, 2008). I en studie på fotballspillere fant Vallerand og kollegaer (2003) fant man større fleksibilitet hos spillere med harmonisk lidenskap. Disse vurderte neste fotballsesong opp mot faktorer som spilletid og utviklingsmuligheter på laget, venner, kjæreste, studier og jobb. Spillere med tvangspreget lidenskap hadde imidlertid ikke en slik fleksibilitet, men holdt gjerne fast ved tidligere beslutninger om å fortsette uavhengig av andre ytre faktorer. I arbeidssammenheng vil man derfor kunne anta at medarbeidere med tvangspreget lidenskap sannsynligvis forblir i jobben selv om jobbsituasjonen har uheldig innvirkning på andre deler av livet (Vallerand & Houliort, 2003).

På den andre siden synes den rigide utholdenheten assosiert med tvangspreget lidenskap å bidra til svekket selvregulering og økt sårbarhet for utvikling av et overdrevent engasjement i jobben som gir lite rom for familie og venner (Seguin-Levesque et al., 2003; Vallerand et al., 2003). Overengasjement og manglende selvregulering er også funnet å bidra til utmattelse (Preckel et al., 2005), utbrenthet (Lau, 2008), og jobbmisnøye (de Jonge et al., 2000). En velfungerende selvregulering vil på sin side kunne bidra til et større mangfold av aktiviteter og situasjoner som tilfredsstillende behov som autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet (Deci & Ryan, 2000).

### *Positive aspekter ved tvangspreget lidenskap*

Tvangspreget lidenskap er i de fleste studier assosiert med en destruktiv type atferd og redusert psykologisk tilpasning (Vallerand et al., 2003). Denne lidenskapstypen er dog ikke udelt negativ, men kan ved riktige omstendigheter også predikere god psykologisk tilpasning (Amiot et al., 2006). I en studie på hockey-spillere fant Aimot og kollegaer (2006) at match mellom lidenskapstype og Person-Environment fit (egenskaper og kontekst) bidro til økt psykologisk tilpasning for begge typer lidenskap. Hockeyspillere med tvangspreget lidenskap som spilte på hockeyleg med høyt ambisjonsnivå, viste tilnærmet lik grad av psykologisk tilpasning som harmonisk lidenskap og hockeyleg med et lavere ambisjonsnivå.

Tvangspregede spillere som spilte på hockeyleg på lavere nivå, viste imidlertid svekket psykologisk tilpasning (2006). I motsetning til tidligere studier (f.eks. Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003) antyder dette at kontekst og miljø kan ha avgjørende betydning for utfallet for de respektive lidenskapstypene. I følge forfatterne kan en mulig forklaring være at situasjoner og sammenhenger som personer med harmonisk lidenskap opplever som

konfliktfylte (for eksempel hvor lidenskapen kommer i konflikt med andre livsaspekt) kan være ideelle for personer med en tvangspreget tilnærming, og visa versa (Amiot et al., 2006). Dette kan tyde på at både harmonisk og tvangspreget lidenskap på hver sin måte kan bidra til psykologisk tilpasning i riktig kontekst og miljø. Til tross for mulige positive utfall i gitte situasjoner, er tvangspreget lidenskap hovedsakelig assosiert med negative utfall og konsekvenser. Det vil derfor være fordelaktig å legge til rette for en harmonisk internalisering både av fritidsaktiviteter og jobben.

### *Hvordan forebygge tvangspreget lidenskap i jobben*

I den grad miljø og sosiale faktorer påvirker internaliseringsprosessen og fortrinnsvis fremmer en harmonisk type lidenskap, skulle man kunne anta at intervensjoner og tiltak som støtter denne prosessen er fordelaktig både for arbeidstager og arbeidsgiver. På lik linje med for eksempel sportsaktiviteter (Vallerand et al., 2008) må også jobberelaterte aktiviteter og jobbens betydning internaliseres i selvet, fortrinnsvis gjennom en autonom prosess (Mageau et al., 2009). I følge lidenskapsmodellen (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003) er det minst to faktorer som bør vektlegges: jobbens betydning og autonomi. Dette kan blant annet gjøres ved å skape et arbeidsmiljø som fremmer og verdsetter arbeidstagernes bidrag til bedriften, for eksempel gjennom anerkjennelse og positive tilbakemeldinger, noe som bidrar til at arbeidstakeren selv opplever jobben som betydningsfull (Vallerand & Houliort, 2003). Den andre faktoren som bør vektlegges er at internaliseringsprosessen skjer på en autonom måte, det vil si at arbeidstakeren føler eierskap og medbestemmelse når det gjelder jobben sin (Vallerand & Houliort, 2003). Det er også funnet støtte for en sammenheng mellom organisatorisk støtte og harmonisk lidenskap (Vallerand & Houliort, 2003). Organisasjoner som bryr seg om sine ansattes velferd og gjør sitt beste for å skape et trygt og godt arbeidsmiljø, samt verdsette sine ansattes ekspertise og meninger, vil fasilitere utvikling av harmonisk lidenskap (Vallerand & Houliort, 2003). Den positive affekten og emosjoner som er assosiert med harmonisk lidenskap, synes i tillegg å gi en positiv ”spill over” effekt på tilfredshet generelt (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003) og bidra til utvikling av en adaptiv atferd, kognitive og sosiale mestringsteknikker (Fredrickson, 1998) og initiere engasjement og deltagelse i aktiviteter (Fredrickson, 2001).

Tvangspreget lidenskap synes ikke være assosiert med de positive fordelene som er assosiert med harmonisk lidenskap (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003). En



arbeidsgiver har derfor alt å vinne på å tilrettelegge for et stimulerende og sosialt arbeidsmiljø, hvor medarbeidernes tas på alvor og gis muligheter til både faglig og personlig utvikling.

### *Begrensninger og framtidige studier*

Selv om resultatene her gir støtte til den antatte modellen på harmonisk og tvangspreget lidenskap i forhold til jobbtilfredshet, bør man være oppmerksom på visse begrensninger i studien. For det første er betydningen av web-basert spørreskjemaer i kvantitative studier ikke tilstrekkelig undersøkt. Deltagerne fikk tilsendt en e-post fra sin arbeidsgiver med oppfordring til å delta, og bringer inn en viss grad usikkerhet rundt motivasjon og i hvilken grad de følte seg forpliktet til å delta, samt under hvilke omstendigheter spørreskjemaet ble besvart. En annen viktig begrensning er sosial ønskverdighet, noe som ikke målt i denne studien. Folks (deltageres) ønske å framstå i best mulig lys (Nederhof, 1985) kan spille en viktig rolle for hvordan deltagerne besvarer skjemaet. I framtidige studier på lidenskap og jobbtilfredshet bør dette tas med i betraktning. En tredje begrensning er at instrumentene i denne studien ble oversatt fra engelsk til norsk, noe som kan innebære en viss uvisshet rundt det semantiske innholdet i skalaene. Den fjerde begrensningen gjelder studiens generaliserbarhet. En viktig faktor knyttet til generaliserbarhet i kvantitative studier er at resultatene er basert på et tilfeldig utvalg. Deltagerne i denne studien var imidlertid ikke basert på et tilfeldig utvalg, men tilknyttet to spesifikke arbeidsplasser. En femte begrensning er relatert til personlighet som mulig moderator eller mediator i forholdet mellom de respektive lidenskapstypene på jobbtilfredshet. Jobbtilfredshet antas å være styrt av følelsesmessige prosesser som påvirkes av personligheten (Locke, 1983), som igjen antyder en viss, genetisk arvelighet (Arvey et al., 1989). I en studie på jobbtilfredshet og personlighet (Ilies & Judge, 2003) fant man at affekt hadde en sterk medieringseffekt på jobbtilfredshet, noe som gir støtte til personlighetsperspektivet. Også i forhold til lidenskapsperspektivet antas personlighet å spille en viktig rolle i utvikling av de respektive lidenskapstypene (Vallerand, 2008), og man skulle derfor kunne anta at personlighet påvirker forholdet mellom lidenskap og jobbtilfredshet. Framtidige studier på lidenskap og jobbtilfredshet bør derfor undersøke personlighet som en mulig mediator eller moderator på effekten av de respektive lidenskapstypene. En sjettede begrensning ligger i bruk av korrelasjonsanalyser og gjør at man ikke kan foreta kausale konklusjoner. Stianalysen i

studien foreslår imidlertid kausale relasjoner basert på teoretiske antagelser, men man bør likevel være oppmerksom på andre mulige konfigurasjoner. En siste begrensning er operasjonalisering av jobbtilfredshet. I denne studien ble det brukt en spesialtilpasset kortversjon av Brayfield og Rotheres skala (1951), noe som kan ha bidratt til en forenkling av begrepet. Ved bruk av andre skalaer på jobbtilfredshet som omfatter flere faktorer, vil det kunne bidra til andre resultater.

### *Oppsummering*

Denne studien gir støtte til lidenskapsmodellen og det synes plausibelt at lidenskapsperspektivet kan bidra med ny og nyttig informasjon til arbeidslivet og belyse faktorer som bidrar til økt jobbtilfredshet. I tråd med tidligere studier ble lidenskap funnet å være relatert til jobbtilfredshet, hvor harmonisk lidenskap positivt predikerte jobbtilfredshet, mens tvangspreged lidenskap var urelatert. Studien belyser også en antatt negativ effekt av overengasjement på jobbtilfredshet. Mens harmonisk lidenskap syntes å motvirke et overdrevent engasjement i jobben, tenderte tvangspreged lidenskap å bidra til overengasjement. Resultatene gav støtte til antagelsen om at overengasjement medierte effekten av de respektive lidenskapstypene på jobbtilfredshet. Overengasjement viste også en signifikant negativ effekt på jobbtilfredshet.

Resultatene belyser viktige faktorer knyttet til hva som bidrar til jobbtilfredshet, og hva som bidrar til overengasjement. For det første gir resultatene støtte til betydningen av grunnleggende behovstilfredsstillelse gjennom (selvvalgte) aktiviteter, som igjen bidrar til en autonom internaliseringsprosess. Dette antas å ha betydning for utvikling av en fleksibel holdning og tilnærming også til arbeidslivet, som igjen synes å ha signifikant betydning for jobbtilfredshet. En positiv "bi-effekt" er at jobbtilfredshet også synes å ha positiv effekt på tilfredshet generelt. For det andre bidrar resultatene med støtte til tidligere funn, hvor tvangspreged lidenskap og overengasjement er assosiert med negative utfall og redusert jobbtilfredshet. Dette styrker igjen betydningen av en harmonisk tilnærming, samt at det understreker betydningen av et arbeidsmiljø og en organisasjon som støtter en autonom internalisering av jobbaktiviteter, både for å motvirke overengasjement og for å fremme jobbtilfredshet og engasjerte medarbeidere.

## Kildeliste

- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1993). Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model. *Human relations.*, 46(8), 1007-1027.
- Amiot, C. E., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. M. (2006). Passion and Psychological Adjustment: A Test of the Person-Environment Fit Hypothesis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(2), 220-229.
- Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job Satisfaction: Environmental and Genetic Components. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 187-192.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Billings, R. S., & Wroten, S. P. (1978). Use of Path Analysis in Industrial/Organizational Psychology: Criticisms and Suggestions. *Journal of Applied Psychology*, 63(6), 677-688.
- Bokemeier, J. L., & Lacy, W. B. (1986). Job Values, Rewards, and Work Conditions as Factors in Job Satisfaction Among Men and Women. *The Sociological Quarterly*, 28(2), 189-204.
- Brandtzæg, P. B. (2006). Den avhengige nettgenerasjonen. *Forebyggende fokus* Retrieved 7. januar 2009, from <http://www.forebyggende.no/PDF/spillavhengighet.pdf>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Calnan, M., Wainwright, D., & Almond, S. (2000). Job Strain, Effort-Reward Imbalance and Mental Distress: a study of occupations in general medical practice. *Work & Stress*, 14(4), 297-311.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977-987.

- Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., & Warr, P. B. (1981). *The Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measures and their Use*. London: Academic Press Inc. (London) Ltd.
- Crocker, J., & Knight, K. M. (2005). Contingencies of Self-Worth. *Current Directions in Psychological Science*, 14(4), 200-203.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815-822.
- de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50, 1317-1327.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction. *Work and Occupations*, 27(2), 223-243.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ellickson, M. C., & Logsdon, K. (2001). Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. *State and Local Government Review*, 33(3), 173-184.
- Fredrickson, B. L. (1998). What Good Are Positive Emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive Emotions Trigger Upward Spirals Toward Emotional Well-Being. *Psychological Science*, 13(2), 172-175.
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work : the individual in the organization* (2nd ed.). Hove: Psychology Press.
- Gimmestad, J. (2008, 20. april). Jobb uten riktig ros gjør oss syke. *Aftenposten: jobbseksjon*, pp. 1-3.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-835.
- Illies, R., & Judge, T. A. (2003). On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 750-759.

- Kunnskapsforlaget. (2009). Ordnett.no. *Kunnskapsforlagets blå språk- og ordboktjeneste*  
Retrieved 5. januar 2009, from <http://www.ordnett.no/ordbok.html>
- Latham, G. P. (2007). *Work motivation: history, theory, research, and practice*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Lau, B. (2008). Effort-reward imbalance and overcommitment in employees in a Norwegian municipality: a cross sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 3:9.
- Locke, E. A. (1983). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). New York: John Wiley & Sons.
- Lund, I., & Nordlund, S. (2003). *Pengespill og pengespillproblemer i Norge*. Oslo: Statens institutt for rusmiddelforskning.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2007). The moderating effect of passion on the relation between activity engagement and positive affect. *Motivation and Emotion*, 31(4), 312-321.
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S. J., Lacaille, N., Bouffard, T., et al. (2009). On the Development of Harmonious and Obsessive Passion: The Role of Autonomy Support, Activity Specialization, and Identification With the Activity. *Journal of Personality*, 77(3), 601-646.
- McNichols, C. W., Stahl, M. J., & Manley, T. R. (1978). A validation of Hoppock's Job Satisfaction Measure. *Academy of Management Journal*, 21(4), 737-742.
- Nederhof, A. J. (1985). Methods of coping with social desirability bias: A review. *European Journal of Social Psychology*, 15(3), 263 - 280.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., & Lavigne, G. L. (2009). Passion Does Make a Difference in People's Lives: A Look at Well-Being in Passionate and Non-Passionate Individuals. *Applied psychology: Health and Well-Being*, 1(1), 3-22.
- Preckel, D. (2005). *Effort-reward-imbalance, overcommitment and employee's health: Testing the validity of the ERI model*. University of Zurich, Zurich.
- Preckel, D., von Känel, R., Kudielka, B. M., & Fischer, J. E. (2005). Overcommitment to work is associated with vital exhaustion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 78(2), 117-122.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, Mass.: Pitman.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714.
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology, 32*(10), 2089-2113.
- Rip, B., Fortin, S., & Vallerand, R. J. (2006). The Relationship between Passion and Injury in Dance Students. *Journal of Dance Medicine & Science, 10*(1), 14-20.
- Rousseau, F. L., & Vallerand, R. J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *International Journal of Aging & Human Development, 66*(3), 195-211.
- Seguin-Levesque, C., Laliberte, M. L. N., Pelletier, L. G., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2003). Harmonious and obsessive passion for the Internet: Their associations with the couple's relationship. *Journal of Applied Social Psychology, 33*(1), 197-221.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology - An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27-41.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: Prospective evidence from blue-collar men. *Social Science & Medicine, 31*(10), 1127-1134.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., et al. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine, 58*(8), 1483-1499.
- Stenseng, F. (2008). The Two Faces of Leisure Activity Engagement: Harmonious and Obsessive Passion in Relation to Intrapersonal Conflict and Life Domain Outcomes. *Leisure Sciences, 30*(5), 465-481.
- Steptoe, A., & Appels, A. (1989). *Stress, personal control and health*. Chichester: Wiley.
- Vallerand, R. J. (2008). On the Psychology of Passion: In Search of What Makes People's Lives Most Worth Living. *Canadian Psychology, 49*(1), 1-13.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., et al. (2003). Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(4), 756-767.

- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at Work. In D. Steiner, S. Gilliland & D. Skarlicki (Eds.), *Emerging Perspectives on Values in Organizations* (pp. 175-204): Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Dumais, A., Demers, M.-A., & Rousseau, F. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology of Sport and Exercise, 9*(3), 373-392.
- Vallerand, R. J., Salvy, S.-J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M. E., et al. (2007). On the Role of Passion in Performance. *Journal of Personality, 75*(3), 505-534.
- van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., et al. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management, 15*(4), 351-360.
- van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine, 60*(5), 1117-1131.
- Voydanoff, P. (1980). Perceived Job Characteristics and Job Satisfaction among Men and Women. *Psychology of Women Quarterly, 5*(2), 177-185.
- Wang, C.-C., & Yang, H.-W. (2007). Passion and Dependency in Online Shopping Activities. *Cyberpsychology & Behavior 10*(2), 296-298.
- Wirtz, P. H., Siegrist, J., Rimmele, U., & Ehlert, U. (2008). Higher overcommitment to work is associated with lower norepinephrine secretion before and after acute psychosocial stress in men. *Psychoneuroendocrinology, 33*(1), 92-99.
- Zing, X., & Yang, Z. (2005). *Determinants of Job Turnover Intentions: Evidence from Singapore*. Singapore: National University of Singapore, Departement of Economics.

## Vedlegg

### Nettskjema

### ”Lidenskap for jobben”

#### 1. Lidenskap

I denne seksjonen spør vi om din interesse for jobben din. I hvilken grad er du enig i følgende utsagn:

	Helt uenig	Uenig	Litt uenig	Delvis enig	Enig	I stor grad enig	Helt enig
1.1. Jeg liker jobben min.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2. Jobben min er viktig for meg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3. Jobben min er en lidenskap for meg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4. Jobben min harmonerer med andre deler av livet mitt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5. Jeg har vansker med å kontrollere trangene til å jobbe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6. De nye tingene jeg oppdager gjennom jobben min gjør at jeg verdsetter den enda mer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7. Jeg har nesten en tvangsmessig følelse for jobben min.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8. Jobben gjenspeiler egenskaper som jeg liker ved meg selv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9. Jobben gir meg mange ulike opplevelser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10. Jobben min er det eneste som virkelig begeistrer meg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11. Jobben passer fint inn i livet mitt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.12. Hvis jeg hadde muligheten til det, så ville jeg jobbet nesten hele tiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.13. Jobben harmonerer med andre ting som også er en del av meg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.14. Av og til er jobben så altoppslukende at den tar fullstendig overhånd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.15. Jeg har inntrykk av at jobben kontrollerer meg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## 6. Engasjement

Hvor enig eller uenig er du personlig i de følgende påstandene? Markér med ett kryss utenfor hver av påstandene.

	Helt uenig	Uenig	Enig	Helt enig
6.1. Jeg blir lett overveldet av tidspress på jobben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2. Så snart jeg står opp om morgenen begynner jeg å tenke på jobbproblemer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3. Når jeg kommer hjem kan jeg lett slappe av og koble ut jobben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4. Mennesker som står meg nær sier at jeg ofrer for mye for jobben min.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5. Jobben slipper sjelden taket, jeg har den fortsatt i tankene når jeg går til sengs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6. Hvis jeg utsetter noe jeg skulle ha gjort i dag, får jeg problemer med å sove om natten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 8. Jobbtilfredshet

Noen jobber er mer interessante og tilfredsstillende enn andre. I denne seksjon ber vi deg velge det svaralternativet som best beskriver dine holdninger til jobben din.

	Sterkt uenig	Uenig	Vet ikke	Enig	Sterkt enig
8.1. Jeg kjeder meg ofte i jobben min.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2. Jeg er for tiden tilfreds med jobben min.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3. Jeg har et entusiastisk forhold til jobben min.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.4. Jeg opplever ekte glede i jobben min.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5. Jeg er veldig misfornøyd med jobben min.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.6. Jeg angrer på at jeg tok denne jobben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 9. Demografisk informasjon

- 9.1. Alder
- 9.2. Kjønn
- 9.3. Sivil status
- 9.4. Barn
- 9.5. Høyeste utdanning
- 9.6. Antall arbeidstimer gjennomsnittlig pr. uke
- 9.7. Stilling/funksjon
- 9.8. Arbeidsgiver og arbeidssted