

# **Lidenskap og jobbtilfredshet**

Den medierende effekten av behovstilfredsstillelse

**Ivan Spehar**



Master i Helse- og sosialpsykologi

Psykologisk institutt

**UNIVERSITETET I OSLO**

**Mai 2009**

## Forord

Det rettes først og fremst en takk til de to anonyme bedriftene, som oppfordret sine ansatte til å delta i den nettbaserte spørreundersøkelsen. Kontaktpersonene i disse bedriftene har vært svært vennlige og imøtekommende, og har vist en genuin interesse for temaene som er blitt tatt opp i oppgaven. Det rettes også en stor takk til veileder Frode Stenseng, som har kommet med flere nyttige innspill underveis og vist et stort engasjement og interesse for oppgaven. Det rettes samtidig en spesiell takk til min medstudent, Åshild Dilojan Christensen, som også har undersøkt lidenskap på arbeidsplassen. Selv om vi har skrevet individuelle oppgaver, har vi samarbeidet nært rundt utviklingen av det nettbaserte spørreskjemaet og brukt mye tid på kontakt med potensielle bedrifter. De mange teoretiske diskusjonene vi har hatt fra begynnelse til slutt har også vært av stor nytte. Det rettes i tillegg en stor takk til Elise Soland Olsen og Tomi Spehar, for grundig gjennomlesing og tilbakemelding på oppgaven.

## Innhold

Sammendrag.....	1
Introduksjon .....	2
Lidenskap .....	3
Begrepsavklaring .....	3
Konsekvenser av harmonisk og tvangsmessig lidenskap.....	4
Lidenskap for jobben.....	5
Behovstilfredsstillelse.....	7
Begrepsavklaring .....	7
Positive utfall av behovstilfredsstillelse .....	8
Autonomi.....	9
Kompetanse.....	10
Relasjoner.....	11
Jobbtilfredshet.....	12
Hvorfor studere jobbtilfredshet?.....	12
Ulike definisjoner av jobbtilfredshet.....	13
Hvordan fremme jobbtilfredshet?.....	14
Problemstillinger .....	15
Problemstilling 1 .....	15
Problemstilling 2.....	16
Problemstilling 3.....	17
Metode.....	17
Prosedyrer .....	17
Utvalg .....	18
Måleinstrumenter .....	18
Passion Scale.....	18
Need Satisfaction at Work Scale .....	19
Job Satisfaction Index.....	20
Statistiske analyser .....	20
Resultater .....	21
Regresjonsanalyser og stianalyse .....	23
Diskusjon .....	27

Fremme harmonisk lidenskap på arbeidsplassen.....	30
Begrensninger ved denne oppgaven.....	31
Fremtidig forskning.....	32
Konklusjon.....	33
Referanseliste .....	35
Vedlegg.....	45

## Sammendrag

Denne oppgaven tar for seg en undersøkelse av lidenskap for jobben, behovstilfredsstillelse og jobbtilfredshet blant 278 ansatte i to norske bedrifter. Lidenskap, slik begrepet brukes her, refererer til individets interesse og verdsetting av en aktivitet. Videre defineres lidenskap som et dualistisk begrep, som kan inndeles i en henholdsvis harmonisk og tvangsmessig form, avhengig av hvordan individet internaliserer aktiviteten og dets tilhørende verdier. En autonom internalisering, kjennetegnet av at aktiviteten harmonerer med individets personlige verdier, er antatt å lede til en harmonisk form for lidenskap, mens en kontrollert internalisering, kjennetegnet av et indre press om å utføre aktiviteten, antas å lede til en tvangsmessig form for lidenskap. Behovstilfredsstillelse refererer til i hvilken grad jobben oppfyller behovene for autonomi, kompetanse og sosiale relasjoner. Resultatene fra denne undersøkelsen viste at harmonisk lidenskap var positivt korrelert med tilfredsstillelse av de tre behovene, mens tvangsmessig lidenskap var ukorrelert med behovstilfredsstillelse. Ansatte med en harmonisk lidenskap for jobben, rapporterte større jobbtilfredshet enn ansatte med en tvangsmessig lidenskap for jobben. En stianalyse viste at noe av denne forskjellen ble mediert gjennom tilfredsstillelse av kompetansebehovet på jobben. Tilfredsstillelse av autonomibehovet var i liten grad relatert til jobbtilfredshet, mens tilfredsstillelse av relasjonsbehovet var urelatert til jobbtilfredshet. Det gis forslag til videre forskning, basert på resultatene i denne oppgaven.

## Introduksjon

*"Choose a job you love, and you will never have to work a day in your life".*

- Confucius

Positiv psykologi er en tilnærming innen den psykologiske litteraturen, som har fått en særlig utbredelse de siste årene (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Denne tilnærmingen har i stor grad oppstått som en reaksjon på psykologiens tidligere hovedvekt på mentale sykdommer, og forsøker blant annet å besvare hvordan livet kan gjøres mest mulig meningsfylt (ibid.). En lidenskapelig interesse for ulike aktiviteter, presenteres som en av mulighetene til å gjøre livet mer meningsfylt (Philippe, Vallerand, & Lavigne, 2009; Vallerand, 2008). Lidenskapelig interesse for jobben, slik begrepet defineres i denne oppgaven, refererer til den ansattes interesse og verdsetting av jobben (Vallerand et al., 2003). Den lidenskapelige interessen er antatt å komme til syne gjennom enten en harmonisk eller tvangsmessig form, der den harmoniske formen er blitt vist å gi flest positive utfall, både på, og utenfor, arbeidsplassen (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003). Et annet mulig svar på hvordan livet kan gjøres mer meningsfylt, er at individet får tilfredsstilt det Deci og Ryan (2008a) kaller for grunnleggende og universelle, psykologiske behov. Disse behovene inkluderer autonomi, definert som at atferd oppleves som selvbestemt og i tråd med individets personlige verdier, kompetanse, definert som en følelse av mestring over ens omgivelser, og sosiale relasjoner, definert som en følelse av tilknytning og nærhet til andre mennesker. Et tredje mulig svar på hvordan livet kan gjøres mer meningsfylt, er at individet opplever å ha en jobb som hun eller han trives i (Judge & Ilies, 2004).

I denne oppgaven argumenteres det for at lidenskap er knyttet til både behovstilfredsstillelse og jobbtilfredshet, og således kan være et viktig begrep innen både den positive psykologien og den arbeidspsykologiske litteraturen. Mer konkret foreslås det her at en lidenskapelig interesse for jobben kan fremme jobbtilfredshet, gjennom at individet opplever en tilfredsstillelse av behovene for autonomi, kompetanse og relasjoner på arbeidsplassen. Disse positive sammenhengene antas dog å avhenge av om individet opplever en harmonisk eller tvangsmessig lidenskap for jobben.

Lidenskap, behovstilfredsstillelse og jobbtilfredshet vil først redegjøres for individuelt, før disse integreres nærmere i en mer detaljert presentasjon av oppgavens problemstillinger.

## Lidenskap

### *Begrepsavklaring*

Lidenskapsbegrepet, slik det defineres av Vallerand og kollegaer (2003), refererer til aktiviteter et individ anser som viktig, liker og bruker mye tid på. Slike aktiviteter, sammen med tilhørende verdier, antas å internaliseres i selvet, slik at individet opplever at den lidenskapelige aktiviteten blir en del av vedkommendes identitet. Med andre ord vil individer med en lidenskap for fotball eller dans kunne omtale seg selv som en ”fotballspiller” eller ”danser” (ibid., s. 757). Videre mener Vallerand og kollegaer (2003) at lidenskap bør forstås som et dualistisk begrep, ved at det kan komme til uttrykk gjennom enten en harmonisk eller tvangsmessig form, avhengig av hvordan individet internaliserer den lidenskapelige aktiviteten. En autonom internalisering, der individet velger å utføre aktiviteten på en selvbestemt måte (Deci & Ryan, 2000; Vallerand et al., 2003), i tråd med personlige verdier og mål, knyttes til utviklingen av harmonisk lidenskap. En mer kontrollert form for internalisering, hvor individet opplever et ytre eller indre press til å utføre aktiviteten, er antatt å være forbundet med tvangsmessig lidenskap. Disse internaliseringsprosessene er knyttet til Ryan og Decis (2000b) forskning på internalisering av motivasjon, og modellen er til dels basert på forfatterens selvbestemmelsesteori, som beskrives som en makroteori for menneskelig motivasjon, utvikling og helse (Deci & Ryan, 2008b).

Vallerand og Houliort (2003) argumenterer for at selve utviklingen av lidenskap vil avhenge av om individet verdsetter aktiviteten, mens adopteringen av harmonisk eller tvangsmessig lidenskap vil avhenge av hvordan individet internaliserer aktiviteten. Forfatterne fremhever to ulike faktorer som kan bestemme internaliseringsprosessen. Den første antas å være personlighet, som øver sin innvirkning i form av individets internaliseringsstil. Enkelte individer antas å ha en autonom internaliseringsstil, mens andre antas å ha en mer kontrollerende stil, der en form for indre press bestemmer individets internalisering av aktiviteten (Vallerand, 1997; Guay, Mageau, & Vallerand, 2003). Internaliseringsprosessen kan også påvirkes av det eksterne, sosiale miljøet som følger med aktiviteten. Eksempelvis vil et arbeidsmiljø som tilbyr autonomi og valgmuligheter til arbeidstakeren, kunne fremme en autonom internalisering av jobben, som igjen vil kunne lede til en harmonisk lidenskap for jobben (Ryan & Deci, 2000b; Vallerand & Houliort, 2003). Derimot vil et kontrollerende og begrensende arbeidsmiljø kunne fremme en kontrollert

internalisering, og dermed lede til en tvangsmessig lidenskap, forutsatt at lidenskapskriteriene fortsatt er tilstede (Vallerand & Houliort, 2003).

Det kan for øvrig nevnes at det tidligere har vært lite forskning på begrepet lidenskap innen den psykologiske litteraturen (Vallerand et al., 2003). Frijda, Mesquita, Sonnemans og Van Goozen (1991) har diskutert lidenskapsbegrepet i relasjon til emosjoner, og har i den anledning foreslått at lidenskap kan defineres som et høyt prioritert mål med viktige, emosjonelle konsekvenser. Forfatterne presenterer dog ingen empirisk støtte for en slik operasjonalisering av begrepet, i motsetning til Vallerand og kollegaer (2003), som har gjennomført flere empiriske studier på deres foreslåtte lidenskapsmodell (Vallerand, 2008).

### *Konsekvenser av harmonisk og tvangsmessig lidenskap*

Harmonisk og tvangsmessig lidenskap har tidligere blitt vist å korrelere positivt med rapportert interesse og verdsetting av en aktivitet, hvilket antyder at begge begrepene refererer til en lidenskapelig interesse (Vallerand et al., 2003; Vallerand et al., 2007). De to begrepene har derimot også vist seg å være forbundet med ulike konsekvenser, som antyder konseptuelle forskjeller mellom harmonisk og tvangsmessig lidenskap. Harmonisk lidenskap har vist seg å være relatert til positive emosjoner under og etter selve aktiviteten (Mageau & Vallerand, 2007; Vallerand et al., 2007; Wang, Khoo, Liu, & Divaharan, 2008), mens tvangsmessig lidenskap er blitt relatert til negativ affekt (Rousseau & Vallerand, 2008; Vallerand et al., 2003; Vallerand et al., 2006, studie 2), negativt subjektiv velvære (Vallerand et al., 2007) og en følelse av skam (Vallerand, 2008) under selve aktiviteten. Tvangsmessig lidenskap er også blitt relatert til negative emosjoner etter at aktiviteten er blitt avsluttet (Mageau, Vallerand, Rousseau, Ratelle, & Provencher, 2005), samt når individet forhindres fra å utføre den lidenskapelige aktiviteten (Vallerand et al. 2003). En annen ulempe ved tvangsmessig lidenskap er muligheten for interpersonlige konflikter, som følge av negative emosjoner og vanskeligheter med å holde aktiviteten adskilt fra andre livsdomener. For eksempel har tvangsmessig lidenskap for henholdsvis fotball (Vallerand et al., 2008) og Internett (Séguin-Lévesque, Laliberté, Pelletier, Blanchard, & Vallerand, 2003) blitt funnet å korrelere med konflikter i parforhold. Det indre presset eller trangen til å utføre den lidenskapelige aktiviteten, kan også lede til økt risikoatferd, ved at individer med tvangsmessig lidenskap er blitt funnet å fortsette med dansing, samt ignorere smerter, selv når dette er fysisk uforvarlig på grunn av skader (Rip, Fortin, & Vallerand, 2006). Til gjengjeld viste individer med en



harmonisk lidenskap for dans en mer helsefremmende atferd, ved å oppsøke hjelp ved skader, samt avslutte dansingen. Et annet funn som også kan være relevant for arbeidsplassen, er at harmonisk og tvangsmessig lidenskap har vist seg å være ulikt relatert til målorientering (Vallerand et al., 2007). Målorientering kan defineres som mål et individ setter seg i en prestasjons- eller kompetansebasert kontekst, og slike mål er blitt inndelt i to distinkte kategorier: såkalte mestrings- og prestasjonsmål (Elliot & McGregor, 2001). Harmonisk lidenskap har vist seg å være positivt relatert til mestringsmål, som tar sikte på å utvikle kompetanse gjennom personlig mestring av en aktivitet (Vallerand et al., 2007). Denne typen mål er også blitt vist å korrelere positivt med en samarbeidsorientert tilnærming til gruppearbeid (Levy, Kaplan, & Patrick, 2004). Tvangsmessig lidenskap har blitt svakt relatert til mestringsmål (Vallerand et al., 2007), men korrelerte positivt med prestasjonstilnærmings- og prestasjonsunngåelsesmål. Disse målene innebærer henholdsvis at individet søker å prestere bedre, eller unngå å prestere dårligere, enn andre (Elliot & McGregor, 2001). Prestasjonstilnærmingsmål har igjen vist seg å korrelere positivt med en konkurranseorientert tilnærming til arbeid (Elliot & McGregor, 2001).

### *Lidenskap for jobben*

Forskning på lidenskapsbegrepet er først og fremst blitt gjort i sammenheng med idrett og fritidsaktiviteter, og ofte med studenter som målgruppe. Vallerand og Houliort (2003) har derimot undersøkt begrepet i jobbsammenheng, og konkludert med at begrepet også er relevant i en arbeidskontekst. Forfatterne viser i den anledning til to upubliserte studier som har undersøkt det dualistiske lidenskapsbegrepet på arbeidsplassen (Houliort, Koestner, Vallerand & Blanchard, 2003a og Houliort, Koestner & Vallerand, 2003b, referert i Vallerand & Houliort, 2003). Her ble lidenskapsskalaen tilpasset til en jobbkontekst og funnet reliabel og valid. Carbonneau, Vallerand, Fernet og Guay (2008) gjennomførte nylig en studie på lidenskap i læreryrket, der lidenskap og ulike jobbutfall ble målt to ganger over en periode på tre måneder. Forfatterne fant at harmonisk lidenskap korrelerte positivt med jobbtildfredshet tre måneder senere, mens tvangsmessig lidenskap var ukorrelert med jobbtildfredshet. Det er også interessant å notere at forfatterne undersøkte den kausale retningen mellom lidenskap og jobbtildfredshet. Harmonisk lidenskap for jobben var forutgående for jobbtildfredshet, mens jobbtildfredshet ikke ble funnet å predikere de to lidenskapsformene. Forfatterne undersøkte

for øvrig ikke hvilke faktorer som medierte sammenhengen mellom lidenskap og jobbtilfredshet, og foreslo selv at det behøves mer forskning på dette.

Vallerand og Houliort (2003) har også argumentert for lidenskapsmodellens eksistens i en arbeidskontekst ved å forsøke å skille lidenskapsbegrepet fra lignende, arbeidsrelaterte begreper. Blant annet peker forfatterne på forskjellen mellom tvangsmessig lidenskap og begrepet arbeidsnarkomani (Spence & Robbins, 1992), ved at arbeidsnarkomani som regel karakteriseres av at individet *ikke* liker jobben. Individer med arbeidsnarkomani kan for eksempel kun være motivert av penger, hvilket ikke er nok til å omtale atferden som lidenskapelig (Vallerand & Houliort 2003). Bonebright, Clay & Ankenmann (2000) har derimot gjort forholdet mellom lidenskapsbegrepet og arbeidsnarkomani mer komplisert, ved å hevde at arbeidsnarkomani kan opptre i en entusiastisk og ikke-entusiastisk form. Entusiastisk arbeidsnarkomani minner på flere måter om tvangsmessig lidenskap, da individer som ble kategorisert i denne gruppen rapporterte et indre press om å arbeide, konflikt mellom jobb og familie, og lengre arbeidstimer enn ikke-arbeidsnarkomane. Samtidig rapporterte disse individene at de likte jobben. Harmonisk lidenskap kan på sin side minne om jobbegasjement, som blant annet relateres til absorpsjon, opplevd viktighet, entusiasme og flytlignende følelser (Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli, Taris, & Rhenen, 2008). Det kan med andre ord være fordelaktig å etterlyse en klarere avgrensning og definisjon av begrepene harmonisk og tvangsmessig lidenskap, særlig i relasjon til arbeidsplassen. For eksempel har det vært få diskusjoner omkring forskjellen mellom avhengighet og tvangsmessig lidenskap, selv om Vallerand og kollegaer i blant bruker ordet *avhengighet* ved beskrivelser av tvangsmessig lidenskap: "[Obsessive passion] is mainly associated with negative states bordering on psychological dependence when one is prevented from engaging in the activity" (Vallerand et al., 2003, s. 765) og [...] "the person will engage in rumination about the activity and experience negative feelings of psychological dependence when prevented from engaging in the activity" (Vallerand et al., 2007 s. 509 ).

I denne oppgaven blir lidenskapsbegrepet relatert til behovstilfredsstillelse på arbeidsplassen, ved at harmonisk og tvangsmessig lidenskap antas å ha en ulik innvirkning på behovstilfredsstillelse. Det vil først være naturlig å gi en nærmere redegjørelse for litteraturen på behovstilfredsstillelse, før det senere argumenteres for at lidenskap kan relateres til dette begrepet.

## Behovstilfredsstillelse

### *Begrepsavklaring*

Deci og Ryan (2000) har foreslått at mennesker har et grunnleggende, psykologisk behov for autonomi, kompetanse og sosiale relasjoner, og at det er nødvendig å tilfredsstille alle de tre behovene for å oppnå optimal psykologisk vekst og velvære. Teorien om behovstilfredsstillelse ble opprinnelig lansert for å forklare faktorer som fremmer eller undergraver indre motivasjon, hvilket defineres som at en aktivitet utføres uten andre belønninger enn aktiviteten selv (Ryan, 1995). Til motsetning er ytre motivasjon kjennetegnet av at aktiviteten utføres for eksterne belønninger, eller som følge av et ytre press (Ryan & Deci, 2000b). Ryan (1995) hevder at manglende tilfredsstillelse av autonomi-, kompetanse- og relasjonsbehovet, vil kunne undergrave indre motivasjon for en aktivitet, mens en vellykket tilfredsstillelse av disse behovene vil kunne fremme indre motivasjon. De tre behovene har blitt tilegnet ulike roller i denne sammenhengen. Deci og Ryan (2000) hevder at opplevd kompetanse er nødvendig for at individet skal kunne oppleve motivasjon for en aktivitet, mens opplevd autonomi er nødvendig for at motivasjonen skal være av en indre art. Det ble senere foreslått at også relasjonsbehovet kunne ha en innvirkning på indre motivasjon. For eksempel fant Anderson, Manoogian og Reznick (1976) at barnehagebarn som utførte en indre motivert aktivitet, opplevde lavere indre motivasjon når eksperimentatoren reagerte avvisende på deres forsøk på å interagere. Deci og Ryan (2000) refererer også til at studier har vist en sammenheng mellom trygg morstilknytning og utforskende atferd blant spedbarn (Frodi & Grolnick, 1985, referert i Deci & Ryan, 2000), hvilket de tolker som et uttrykk for at sosiale relasjoner kan fremme indre motivasjon.

Deci og Ryan (2000) siterer White (1959) som den viktigste inspirasjonen til ideen om grunnleggende, menneskelige behov. White (ibid.) mente at en best mulig forståelse av atferd, krever en inngående viten om psykologiske motiver, eller behov, så vel som fysiologiske drivkrefter. Denne tanken var delvis en motvekt til Hull (1943) sin drivteori, som hevder at organismer søker å opprettholde en biologisk balanse, eller homeostase, gjennom å tilfredsstille iboende, fysiologiske behov. Såkalte mangeltilstander, som eksempelvis sult, vil ifølge dette motivere organismens atferd. Denne teorien har derimot ikke vært i stand til å forklare atferd som tilsynelatende har andre mål enn tilfredsstillelse av fysiologiske behov (White, 1959). Deci og Ryan (2000) har også referert til Murray (1938), som tidligere har

foreslått at psykologiske behov kan være iboende og universelle, og at slike behov kan forstås som en motiverende kraft for menneskelig atferd.

Det kan også nevnes at andre forfattere tidligere har brukt behovsbegrepet i arbeidsrelaterte studier (Hackman & Oldham, 1976; Lacey, 1971; Porter, 1963), men begrepet har her skilt seg markant fra måten Deci og Ryan (2000) omtaler behov på. Lacey (1971) og Porter (1963) har eksempelvis omtalt behov i lys av Maslows behovshierarki, som refererer til at menneskelige behov inngår i et hierarki, og at individer søker å tilfredsstille nye behov, straks et underliggende behov oppleves som tilfredsstilt. Deci og Ryan (2000) hevder derimot at de tre behovene er like viktige, og at individer derfor vil fortsette å oppsøke aktiviteter som tilfredsstiller disse behovene.

### *Positive utfall av behovstilfredsstillelse*

Det er blitt funnet empirisk støtte for at behovstilfredsstillelse kan fremme flere positive utfall, som blant annet psykologisk velvære (Deci & Ryan, 2008a; Reis, Sheldon, Gable, Roscoe, & Ryan, 2006) og fysisk helse (Ryan, Patrick, Deci, & Williams, 2008). Ryan og Deci (2000a) hevder også at grunnleggende behovstilfredsstillelse er relatert til velvære på et dypere plan. Forfatterne mener at eksterne aspirasjoner eller mål, slik som ønsket om rikdom eller popularitet, kan gi et såkalt hedonisk velvære, som innebærer glede og positive opplevelser (Kahneman, Diener & Schwarz, 1999, referert i Ryan & Deci, 2000a). Forfatterne hevder derimot at det kun er indre aspirasjoner, kjennetegnet av atferd som tilfredsstillelse behovene for autonomi, kompetanse og relasjoner, som leder til et såkalt eudaimonisk, eller selvrealiserende, velvære.

Viktig støtte for å hevde at de tre behovene er iboende og universelle, kommer fra Sheldon, Elliot, Kim og Kasser (2001), som gjennom tre ulike studier har forsøkt å avdekke en rekke mulige psykologiske behov blant både amerikanske og japanske studenter. Forfatterne fant at autonomi, kompetanse og relasjoner var blant de høyest rangerte behovene, og at disse var relatert til størst positiv og lavest negativ affekt. Såkalte eksterne aspirasjoner (Ryan & Deci, 2000a), som rikdom og popularitet, ble rapportert som mindre viktige, og var svakest relatert til velvære (Sheldon et al., 2001). Forfatterne undersøkte også om det var forskjeller i behov og affekt blant amerikanske og sørkoreanske psykologistudenter (ibid., studie 2). Behovet for kompetanse var likt for respondentene i begge land, mens relasjonsbehovet var noe høyere blant de sørkoreanske respondentene, som er i tråd med

teorier om kollektivistiske, asiatiske kulturer (Markus & Kitayama, 1991). Et interessant funn, som derimot ikke samsvarer like godt med kollektivistiske teorier, var at autonomi ble oppgitt som like viktig i både det amerikanske og det sørkoreanske utvalget. Det kan for øvrig stilles spørsmålstegn ved den rapporterte viktigheten av kompetansebehovet i studiene til Sheldon og kollegaer (2001), da respondentene kun besto av studenter, som kan forventes å trekke fram kompetanse som et særlig viktig behov. Selvfølelse ble også konsekvent rapportert som et viktig behov over de forskjellige studiene, for både amerikanske og sørkoreanske studenter (ibid.). Dette funnet støttes av terror management theory (Solomon, Greenberg, & Pyszczynski, 1991), som hevder at mennesker har en iboende angst for døden, og at selvfølelse representerer en motvekt til denne angsten, gjennom å gi individet en følelse av mening og plass i universet. Ryan og Deci (2000a) har vært åpne for at selvfølelse kan være et viktig, psykologisk behov, men hevder samtidig at inkluderingen av ytterligere behov vil kunne svekke kompaktheten ved deres nåværende teori om behovstilfredsstillelse.

Det kan for øvrig være fordelaktig å se nærmere på de tre behovene individuelt, for slik å danne et grundigere bilde av litteraturen rundt disse behovene.

*Autonomi.* Selv om Deci og Ryan fremhever tilfredsstillelse av de tre behovene som like viktige (Deci & Ryan, 2000), er det autonomibegrepet som har blitt viet mest plass i litteraturen om behovstilfredsstillelse (Deci & Ryan, 2008a). Ryan og Deci (2000b) henviser først og fremst til DeCharms (1968), som bakgrunn for at autonomi kan betraktes som et universelt, menneskelig behov. DeCharms (ibid.) har argumentert for at mennesker er naturlig motiverte til å føle seg som kausale agenter i forhold til egen atferd; til å oppleve en indre *locus of causality*. En manglende opplevelse av selvbestemt atferd, vil derfor kunne ha negative konsekvenser for individers motivasjon og velvære. Ryan, Kuhl og Deci (1997) har også argumentert for at autonomibehovet kan være nevrobiologisk forankret, blant annet ved å henvise til flere psykiske lidelser som de mener skyldes manglende opplevelse av autonomi, slik som depresjon, angst og anoreksi. Ryan og Deci (2000b) mener for øvrig at autonomibehovet ikke skal forstås som et behov for uavhengighet, som i en vanlig, vestlig forståelse av begrepet (Markus & Kitayama, 1991), men heller som et behov for selvbestemt atferd. Dette innebærer at individet utfører aktiviteter som er i tråd med vedkommendes øvrige verdier.

Ulike arbeidspsykologiske modeller har tidligere framhevet den ansattes autonomi som viktig for flere arbeidsrelaterte utfall (Hackman & Oldham, 1976; Karasek, 1979). Det har for øvrig vært flere ulike tilnærminger til autonomibegrepet i den psykologiske litteraturen

(Deci & Ryan, 2000). For eksempel har Allen og Greenberger (1980) definert opplevd kontroll, et begrep som ofte sammenblandes med autonomi (Karasek, 1979), som en følelse av mestringsevne eller kompetanse. Det bør også nevnes at flere forskere har kritisert forståelsen av autonomi som et behov med kun positive konsekvenser (Ryan & Deci, 2000a). Ryan og Deci (ibid.) mener at denne kritikken er blitt framsatt på feilaktig grunnlag, da kritikerne har forstått begrepet autonomi som uavhengighet, individualisme eller egoisme. For eksempel har Carver og Scheier (2000), samt Pyszczynski, Greenberg og Solomon (2000), kritisert Deci og Ryan (2000), ved å argumentere for at både egoistisk og psykopatisk atferd kan være fullstendig autonomt. Denne kritikken har derimot blitt rettet med bakgrunn i en individualistisk forståelse av autonomibegrepet. Det faktum at andre forfattere tilsynelatende har misforstått Deci og Ryan (2000) sin definisjon av autonomibegrepet, kan antyde at begrepet ikke er blitt godt nok avklart i litteraturen om behovstilfredsstillelse.

*Kompetanse.* Behovet for kompetanse baserer seg i stor grad på White (1959) sin argumentasjon om at mennesker har en naturlig og universell trang til å utforske og manipulere sine omgivelser. Deci og Ryan (2000) har tolket dette som at mennesker har et iboende behov for kompetanse, og har argumentert for at dette behovet kommer til syne gjennom menneskers naturlige læringsorienterte og nysgjerrige innstilling. En slik innstilling antas å være evolusjonsmessig adaptiv, ved at det gjør mennesker i bedre stand til å håndtere sine omgivelser (ibid.). En nysgjerrig og læringsorientert atferd er synlig allerede hos spedbarn (Elliot, McGregor, & Trash, 2002), hvilket kan antyde støtte til både Whites (1959) og Deci og Ryans (2000) forståelse av kompetanse som et naturlig og universelt menneskelig behov. Det kan også argumenteres for at mennesker har et iboende behov for kompetanse, ved å vise til de destruktive sidene ved opplevelsen av manglende kompetanse. Allen og Greenberger (1980) har vist at individer som opplever manglende evne til å påvirke omgivelsene sine, i enkelte situasjoner vil kunne reagere med destruksjon og vandalisering, i et forsøk på å oppnå en følelse av mestring eller kontroll. Betydningen av opplevd kompetanse er også blitt fremhevet i teorien om lært hjelpeløshet (Abramson & Seligman, 1978), der opplevelsen av en manglende evne til å endre utfallet i en situasjon, antas å kunne lede til depresjon og andre psykiske lidelser. Bhagat og Allie (1989) har dessuten vist at opplevelsen av lav kompetanse kan relateres til større grad av emosjonell utmattelse og depersonalisering under både stressende jobb- og livsomstendigheter. Individets opplevelse av egen kompetanse fremstår derfor som viktig for flere ulike utfall.

*Relasjoner.* Litteraturen på behovstilfredsstillelse var opprinnelig relatert til autonomi- og kompetansebehovet (Sheldon, Ryan, & Reis, 1996). Innlemmingen av relasjonsbehovet kom senere (Ryan, 1995), og har derfor blitt viet mindre plass i denne litteraturen. Baumeister og Leary (1995) har for øvrig undersøkt litteraturen rundt tilknytning og sosiale relasjoner, og har konkludert med at positive, sosiale relasjoner fremstår som meget viktige for individers helse og velvære. Forfatterne viser til at sosiale relasjoner kan fremme positive emosjoner, mens opplevelsen av manglende sosial tilhørighet kan resultere i negative emosjoner. Forfatterne hevder også at emosjonelle problemer, som depresjon og angst, samt ulike destruktive atferdsmønstre, som for eksempel nevrotisisme, kan oppstå når individets behov for relasjoner ikke blir møtt. På bakgrunn av disse funnene, har Baumeister og Leary argumentert for at mennesker ser ut til å ha et iboende og universelt behov for tilhørighet.

Et interessant funn som kan gjøre forståelsen av relasjonsbehovet mer komplisert, kommer fra studier på terror management theory. Israelske studenter rapporterte økt behov for intimitet i et forhold, når de i forkant ble bedt om å tenke på døden (Hirschberger, Florian, & Mikulincer, 2003). Dette var tilfellet selv når studentene skulle se for seg at partneren deres fremsto som kritiserende. Lignende resultater har vist at individer søker sosial tilknytning når de blir gjort oppmerksomme på døden (Florian, Mikulincer, & Hirschberger, 2002, studie 1). Selv om disse studiene ikke undersøkte tilknytning i lys av teorien om behovstilfredsstillelse, kan resultatene fortsatt antyde at tilfredsstillelse av relasjonsbehovet er viktigere i bestemte situasjoner.

Pyszczynski et al. (2000) har for øvrig rettet kritikk mot relasjonsbehovet, ved å hevde at behovet for sosiale relasjoner kan komme i konflikt med behovene for autonomi og kompetanse. Forfatterne mener at individer som velger sosiale relasjoner ofte gjør dette på bekostning av nettopp autonomi eller kompetanse. Med bakgrunn i et slikt argument, burde det kunne forventes å finne en negativ korrelasjon mellom relasjonsbehovet og de to behovene for kompetanse og autonomi. Flere studier har derimot vist en høy og positiv, innbyrdes korrelasjon mellom de tre variablene i ulike kontekster (Deci et al., 2001; Meyer, Enstrøm, Harstveit, Bowles, & Beevers, 2007; Patrick, Knee, Canavello, & Lonsbary, 2007; Reis et al., 2006), som sår tvil om kritikken til Pyszczynski et al. (2000).

Det blir i denne oppgaven foreslått at tilfredsstillelse av de tre behovene for autonomi, kompetanse og relasjoner på arbeidsplassen, vil kunne fremme den ansattes opplevelse av jobbtilfredshet. Det vil derfor være fordelaktig å utdype jobbtilfredshetsbegrepet nærmere, før dette blir forsøkt integrert med teorien om behovstilfredsstillelse.

## Jobbtilfredshet

### *Hvorfor studere jobbtilfredshet?*

Spector (1997) har hevdet at jobbtilfredshet er det mest undersøkte begrepet i organisasjonslitteraturen. James og Jones (1980) har foreslått to vanlige grunner til at forskning på jobbtilfredshet har blitt ansett som viktig: Jobbtilfredshet er blitt antatt å føre til mindre turnover og sykefravær, samt å lede til økt prestering på jobb. Slike sammenhenger er blitt bekreftet i flere ulike studier (Brief & Weiss, 2002; Richer, Blanchard, & Vallerand, 2002), selv om sammenhengen mellom jobbtilfredshet og prestering har vist seg å være svakere enn først antatt (Iaffaldano & Muchinsky, 1985). I denne oppgaven foreslås det i tillegg at jobbtilfredshet er viktig, fordi det kan fremme individets fysiske og psykologiske helse, både på og utenfor jobben (Judge & Ilies, 2004). Dette plasserer begrepet innen en positiv, psykologisk tilnærming (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Flere studier har bekreftet at jobbtilfredshet kan ha positive effekter på individers helse og velvære. Faragher, Cass og Kooper (2005) gjennomførte en metaanalyse av 485 studier på jobbtilfredshet, der de fant betydelige sammenhenger mellom jobbtilfredshet og mental, samt fysisk helse. Særlig var manglende jobbtilfredshet relatert til faktorer som utbrenthet, depresjon og angst. Blegen (1993) gjennomførte en metaanalyse av 48 studier på jobbtilfredshet blant sykepleiere, og fant at jobbtilfredshet var negativt korrelert med arbeidsrelatert stress. Judge og Ilies (2004) har vist at høy og lav jobbtilfredshet kan lede til henholdsvis positivt og negativt humør utenfor jobben, gjennom en såkalt spill-over effekt. Dette antyder at jobbtilfredshet kan ha en viktig betydning også utenfor arbeidsplassen. Brief og Weiss (2002) har gjennomgått viktige deler av litteraturen på jobbtilfredshet, og viser blant annet til at jobbtilfredshet kan predikere kreativ problemløsning, samarbeidsorientering, og følelse av mestring. Dessuten viser Fredrickson (1998) til empiri som antyder at positive emosjoner kan fremme individets sosiale, fysiske og kognitive ressurser. Selv om forfatteren omtaler positive emosjoner i en mer generell form, er det mulig å anta lignende sammenhenger ved opplevelsen av positive emosjoner på arbeidsplassen. Jobbtilfredshet fremstår altså som et viktig begrep i lys av den ansattes helse og velvære.



### *Ulike definisjoner av jobbtilfredshet*

Det er mulig å identifisere flere viktige tilnærminger til operasjonaliseringen av jobbtilfredshet. Herzbergs (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) to-faktorteori betrakter jobbtilfredshet og jobbmisnøye som to separate begreper, som påvirkes av ulike faktorer. Teorien hevder at ansatte har to typer behov på arbeidsplassen, som vil påvirke opplevelsen av jobbtilfredshet: såkalte motivasjons- og hygienebehov. Motivasjonsbehov refererer blant annet til muligheten for avansement og ansvar, mens hygienebehov refererer til den mer konkrete arbeidskonteksten, slik som interpersonlige forhold, lønn og arbeidsomgivelser. Ifølge to-faktorteorien er det kun tilfredsstillelse av motivasjonsbehovet som antas å lede til jobbtilfredshet, mens mistriivsel på jobben er antatt å oppstå når hygienebehovet ikke blir møtt. Denne teorien møtte senere kritikk, da resultatene fra flere studier på 70-tallet ikke var i stand til å bekrefte teoriens prediksjoner (Furnham, Petrides, Jackson, & Cotter, 2002). Dessuten viste det seg at jobbtilfredshet og jobbmisnøye var korrelerte (ibid.), og dermed sannsynligvis ikke kunne være to separate faktorer, slik Herzberg og kollegaer (1959) opprinnelig hadde hevdet. Locke (1976) har presentert en annen tilnærming til jobbtilfredshet, som til dels var et uttrykk for kritikk mot Herzbergs to-faktorteori. I denne tilnærmingen defineres jobbtilfredshet som ”a pleasurable or positive emotional state resulting from an appraisal of one’s job or job experiences” (Locke, 1976, s. 1300). Denne definisjonen fremhever jobbtilfredshet som bestående av både et emosjonelt og kognitivt aspekt. Selv om dette kan betegnes som en av de mest populære, nåværende definisjonene av jobbtilfredshet (Brief & Weiss, 2002), bør det samtidig påpekes at det i den nåværende organisasjonslitteraturen ikke råder noen konsensus om definisjonen av begrepet (ibid.). Blant annet har Weiss (2002) kritisert den vanlige operasjonaliseringen av jobbtilfredshet som en form for affekt. Forfatteren mener i stedet at jobbtilfredshet bør forstås ut i fra tre forskjellige komponenter: opplevd affekt på jobben, kognitive oppfatninger om jobben og en generell vurdering av ulike jobber. Judge og Ilies (2004) støtter en slik inndeling av jobbtilfredshetsbegrepet, og kaller det et paradigmeskifte i forståelsen av jobbtilfredshet. Det kan også nevnes at Spector (1997) har argumentert for at den presise operasjonaliseringen av jobbtilfredshet bør tilpasses forskerens bestemte hypoteser.

Med bakgrunn i den manglende konsensusen omkring jobbtilfredshetsbegrepet, kan det være fordelaktig å gi en klar definisjon av begrepet i denne oppgaven. Jobbtilfredshet defineres derfor her som en emosjonell tilstand, basert på den ansattes kognitive evaluering av jobben, i tråd med definisjonen til Locke (1976). Videre defineres jobbtilfredshet som en

generell tilfredshet med jobben (Brayfield & Rothe, 1951), og ikke som tilfredshet med bestemte aspekter ved jobben.

### *Hvordan fremme jobbtildfredshet?*

Flere faktorer er blitt funnet å kunne fremme jobbtildfredshet, og det kan derfor være av interesse å undersøke i hvilken grad disse faktorene kan relateres til behovet for autonomi, kompetanse og sosiale relasjoner. Richer et al. (2002) har funnet at en følelse av tilknytning til medarbeidere, samt opplevelse av kompetanse og mestring på jobben, fremmet jobbtildfredshet blant 490 kanadiske ansatte i ulike offentlige og private bedrifter. Bhagat og Allie (1989) har vist at individer som følte seg kompetente, sammenlignet med individer som følte seg mindre kompetente, rapporterte større grad av jobbtildfredshet. En metaanalyse av Blegen (1993), viste at autonomi, relasjoner og anerkjennelse, samt støtte fra ledere og medarbeidere, var positivt korrelert med jobbtildfredshet blant sykepleiere. Greenberger, Strasser, Cummings og Dunham (1989) fant at personlig kontroll, operasjonalisert som hvor mye frihet og påvirkning individet opplevde i utførelse av arbeidsoppgaver og utforming av det fysiske arbeidsmiljøet, var relatert til høyere jobbtildfredshet blant både sykepleiere og kontoransatte. Judge og Bono (2001) fant i en metaanalyse av over 200 studier på jobbtildfredshet, at såkalt kjerne-selvevaluering, operasjonalisert ved de fire trekkene nevrotisisme, selvfølelse, generell opplevd mestring og opplevelsen av kontroll over utfall, var relatert til jobbtildfredshet. Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe og Locke (2005) fant senere lignende sammenhenger blant over 300 japanske ansatte i en farmasøytisk bedrift. Det kan også være relevant å nevne at Hackman og Oldham (1976) har foreslått at den ansattes behov for personlig vekst og utvikling på arbeidsplassen, vil kunne moderere sammenhengen mellom forskjellige jobbkarakteristikk og utfall. Loher, Noe, Moeller og Fitzgerald (1985) fant senere støtte for en slik sammenheng, gjennom en metaanalyse av 28 studier. Metaanalysen viste at ansatte med et større behov for personlig vekst og utvikling på jobben, i større grad opplevde at forskjellige jobbfaktorer, slik som autonomi, fremmet jobbtildfredshet.

Selv om de ovenstående studiene ikke har blitt direkte relatert til teorien om behovstildfredsstillelse, antyder de likevel at tildfredsstillelse av autonomi-, kompetanse-, og relasjonsbehovet på arbeidsplassen vil kunne fremme jobbtildfredshet. Det er også blitt funnet sammenhenger mellom jobbtildfredshet og tildfredsstillelse av de tre behovene, i tråd med Deci

og Ryans (2000) definisjoner. Disse studiene vil bli nærmere presentert sammen med oppgavens problemstillinger.

### Problemstillinger

Den teoretiske bakgrunnen for de tre begrepene lidenskap, behovstilfredsstillelse og jobbtilfredshet, har blitt gjennomgått. I det følgende presenteres oppgavens problemstillinger, der de tre hovedbegrepene vil integreres nærmere.

*Problemstilling 1. Individuer med en harmonisk lidenskap for jobben vil i større grad oppleve at behovene for autonomi, kompetanse og relasjoner blir tilfredsstilt på arbeidsplassen. Individuer med en tvangsmessig lidenskap vil oppleve lavere eller manglende tilfredsstillelse av de tre behovene.*

Bakgrunnen for denne problemstillingen, er at behovstilfredsstillelse her blir sett på som en kontekstuell variabel, mens lidenskap blir sett på som en individuell variabel. Støtte for problemstillingen kommer blant annet fra Baard, Deci & Ryan (2004), som fant at en selvbestemt regulering av atferd, predikerte tilfredsstillelse av de tre behovene blant over 500 amerikanske ansatte i finanssektoren. Som allerede nevnt, er tvangsmessig lidenskap blitt knyttet til en mindre autonom, eller selvbestemt, atferdsregulering. Dette kan antyde at ansatte med en harmonisk lidenskap for jobben vil kunne oppleve større behovstilfredsstillelse på arbeidsplassen. Mer støtte for sammenhengen mellom lidenskap og behovstilfredsstillelse, kommer fra Houliort, Koestner og Vallerand (2003a, studie 2 i Vallerand & Houliort, 2003), som på to ulike tidspunkt undersøkte i hvilken grad behovstilfredsstillelse medierte sammenhengen mellom lidenskap og psykologisk tilpasning på jobben. Gjennom en stianalyse fant forfatterne at harmonisk lidenskap predikerte behovstilfredsstillelse positivt på arbeidsplassen, mens tvangsmessig lidenskap var urelatert til behovstilfredsstillelse. Forfatterne undersøkte for øvrig ikke de individuelle behovenes sammenheng med harmonisk og tvangsmessig lidenskap, men tok i stedet i bruk en sammenlagt skåre for behovstilfredsstillelse. Denne problemstillingen inkluderer derimot de tre behovene individuelt, for grundigere å kunne avdekke sammenhengene mellom de to formene for lidenskap og behovstilfredsstillelse.

Med bakgrunn i den presenterte litteraturen, forventes det å finne positive sammenhenger mellom harmonisk lidenskap og tilfredsstillelse av autonomi-, kompetanse- og relasjonsbehovet. Sammenhengen mellom tvangsmessig lidenskap og behovstfredsstillelse er i denne oppgaven mer eksplorativ, men det forventes å finne en lavere eller manglende sammenheng med de tre behovene. Det er særlig forventet å finne en manglende tilfredsstillelse av autonomibehovet blant ansatte med en tvangsmessig lidenskap for jobben. Dette fordi tvangsmessig lidenskap, som nevnt, er blitt relatert til et indre press om å utføre aktiviteten, og dermed vil kunne komme i konflikt med opplevelsen av selvbestemt atferd (Ryan & Deci, 2000b). Det forventes også at sammenhengen mellom tvangsmessig lidenskap og sosiale relasjoner vil være svakere enn ved harmonisk lidenskap, ved at individer med en tvangsmessig lidenskap for jobben kan antas å prioritere arbeidet framfor sosiale relasjoner på arbeidsplassen. Tvangsmessig lidenskap er, som allerede vist, også blitt relatert til interpersonlige konflikter (Séguin-Levesque, Laliberté, Pelletier, Blanchard, & Vallerand, 2003; Vallerand et al., 2008) og prestasjonsmål (Vallerand et al., 2007), som ytterligere antyder at relasjonsbehovet vil tilfredsstilles i mindre grad. Sammenhengen mellom tvangsmessig lidenskap og tilfredsstillelse av kompetansebehovet forventes å være positiv, da individer med en tvangsmessig lidenskap bruker mye tid på den lidenskapelige aktiviteten (Vallerand et al., 2003), og dermed kan forventes å oppleve seg selv som kompetente i jobben. Det er dog nærliggende å anta at denne sammenhengen vil kunne være svakere enn ved harmonisk lidenskap, da tvangsmessig lidenskap, som nevnt ovenfor, kan forbindes med svakere tilfredsstillelse av relasjonsbehovet. Dette kan eksempelvis medføre færre positive eller konstruktive tilbakemeldinger på egne prestasjoner fra medarbeidere, og dermed også færre muligheter til å utvikle egne ferdigheter på jobben.

*Problemstilling 2. Tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behovene for autonomi, kompetanse og relasjoner, vil fremme jobbtfredshet.*

Som allerede vist, fremstår de tre behovene for autonomi, kompetanse og relasjoner som viktige for å fremme jobbtfredshet, selv om operasjonaliseringen av disse begrepene ikke nødvendigvis har vært identiske med Deci og Ryans (2000) operasjonalisering. En mer direkte støtte for denne problemstillingen, som tar bakgrunn i nettopp Deci og Ryans (ibid.) operasjonalisering av de tre behovene, kan hentes fra Ilardi, Leone, Kasser og Ryan (1993). Forfatterne fant at behovstfredsstillelse fremmet jobbtfredshet blant 117 fabrikkansatte i USA. Her var for øvrig de tre behovene blitt kombinert til et felles mål for

behovstilfredsstillelse. Vansteenkiste og kollegaer (2007, studie 2) kombinerte også de tre behovene til et felles mål, og fant en høy, positiv korrelasjon mellom behovstilfredsstillelse og jobbtilfredshet ( $r = .77, p < .001$ ) blant 119 administrativt ansatte i Belgia. To viktige svakheter ved begge disse studiene bør for øvrig fremheves: Utvalgene besto av forholdsvis få ansatte, og de individuelle behovenes rolle ble ikke nærmere undersøkt. Lynch, Plant og Ryan (2005) har derimot sett på den prediktive effekten av henholdsvis autonomi-, kompetanse- og relasjonsbehovet på jobbtilfredshet, og har funnet positive og signifikante effekter for tilfredsstillelse av hver av de tre behovene.

Med bakgrunn i litteraturen som er blitt presentert i denne oppgaven, forventes det å finne at de tre behovene for autonomi, kompetanse og sosiale relasjoner, hver har en unik, positiv effekt på jobbtilfredshet.

*Problemstilling 3. Den positive sammenhengen mellom lidenskap for jobben og jobbtilfredshet vil medieres av opplevd behovstilfredsstillelse på jobben. Individuer med en harmonisk lidenskap vil derfor oppleve høyere jobbtilfredshet enn individer med en tvangsmessig lidenskap.*

Som det her er blitt vist, er det støtte i litteraturen for å hevde at harmonisk lidenskap for jobben vil være sterkere relatert til behovstilfredsstillelse på arbeidsplassen enn tvangsmessig lidenskap. Tilfredsstillelse av behovene for autonomi, kompetanse og relasjoner, har også blitt vist å være positivt relatert til jobbtilfredshet. Det forventes derfor at behovstilfredsstillelse vil kunne ha en medierende effekt på sammenhengen mellom lidenskap og jobbtilfredshet, og at harmonisk lidenskap følgelig vil være sterkere relatert til jobbtilfredshet enn tvangsmessig lidenskap.

## Metode

### *Prosedyrer*

Spørreskjemaet ble utarbeidet ved bruk av Nettskjema, et elektronisk verktøy ved Universitet i Oslo, som gir ansatte og studenter muligheten til å utvikle og publisere egne digitale spørreskjemaer. Det ble utarbeidet kontaktbrev med informasjon om studien, lenke til det elektroniske spørreskjemaet, samt informasjon om anonymitet, som ble sendt via e-post til personalansvarlige i forskjellige større norske bedrifter. To av disse bedriftene, én innen

forsikring/finans, og én innen forskning/utdanning, valgte å delta i undersøkelsen. Videre framgangsmåte ble avtalt gjennom personlig møte og telefonsamtaler med bedriftenes personalansvarlige. Det ble besluttet at kontaktpersonene i de respektive bedriftene selv skulle sende en e-post til sine ansatte, med en nettlénke til spørreskjemaet, samt anmodning om å delta i undersøkelsen. De ansatte ble også informert om deres fulle anonymitet ved besvarelsen av spørreskjemaet. Alle de ovennevnte prosedyrene ble foretatt i samarbeid med en medstudent, som undersøkte andre jobberelaterte faktorer hos de samme bedriftene. Det digitale nettskjemaet var åpent for besvarelse i 2 uker, før det ble besluttet å stenge for ytterligere besvarelser.

### *Utvalg*

Det kom til sammen inn 86 og 192 svar fra de ansatte i henholdsvis finans- og forskningsbedriften, hvilket resulterte i 278 totale besvarelser. Disse besto av omtrent like mange menn (51,7 %) og kvinner (48,3 %). Det var 9 respondenter som ikke hadde krysset av for kjønn. De demografiske variablene var kodet i ulike kategorier. Utvalget fordelte seg hovedsakelig i aldersgruppen 40 - 49 år (27,3 %) og 50-59 år (29,9 %). Kun 8,9 % befant seg i den laveste aldersgruppen, (20-29 år), mens 14,4 % befant seg i den øverste aldersgruppen, (60-69 år). Flertallet av respondentene opplyste å være gift eller ha samboer (80,2 %), samt å ha to barn (55,8 %). Gjennomsnittlig antall arbeidstimer ble rapportert å være rundt 38-45 timer i uken (40,6 %). Flertallet opplyste å ha minst 5 års høyere utdanning fra universitet eller høyskole (55,4 %), men det ble vurdert at disse resultatene kunne være preget av høyere krav til utdanning innen forskningsbedriften. En separat analyse for de to bedriftene, viste at flertallet av de ansatte i finansbedriften opplyste å ha minst 3-årig videregående utdanning (24,4 %) eller 1-2 års universitets- eller høyskoleutdanning (22,1 %). Flertallet av de ansatte i forskningsbedriften opplyste å ha minst 5 års utdanning fra universitet eller høyskole (77,1 %). Stillingsbeskrivelsene som oftest ble rapportert var henholdsvis rådgiver for den første bedriften, og forsker/førstemanuensis for den andre bedriften.

### *Måleinstrumenter*

*Passion Scale.* Passion Scale er et spørreskjema med 16 utsagn, som er blitt utviklet av Vallerand og kollegaer (2003) for å måle individets lidenskapelige interesse for en aktivitet. Spørreskjemaet består av tre delskalaer, der lidenskapskriterier måles med fire utsagn, mens harmonisk og tvangsmessig lidenskap måles med seks utsagn hver. Skalaen har tidligere fått

akseptable skårer på reliabilitet for harmonisk ( $\alpha = .79$ ) og tvangsmessig lidenskap ( $\alpha = .89$ ) (Ibid.). Skalaen ble i denne oppgaven oversatt ved hjelp av kryssoversettelser: Utsagn ble først oversatt fra engelsk til norsk av forfatteren, for deretter å bli oversatt tilbake til engelsk av en kvalifisert oversetter. Slik kunne forskjeller mellom den originale teksten og den engelske tilbakeoversettelsen oppdages. Ordet ”aktivitet” ble endret til ordet ”jobb”, på samme måte som Vallerand og Houlihan (2003) har gjort i sine studier av lidenskap på arbeidsplassen. Et eksempel på utsagn fra den harmoniske delskalaen er ”Jobben passer fint inn i livet mitt”. Et eksempelutsagn fra den tvangsmessige delskalaen er: ”Jeg har vansker med å kontrollere trangen til å jobbe”. Et eksempel på utsagn fra delskalaen for lidenskapskriterier inkluderer: ”Jobben min er en lidenskap for meg”. Det ble valgt å ta bort ett av utsagnene fra denne delskalaen: ”Jeg bruker mye tid på denne jobben”, da det ble antatt at dette utsagnet ikke nødvendigvis ville reflektere en lidenskapelig interesse for jobben. Respondentene ble bedt om å gi svar på en 7-punkts Likertskala, der 1 indikerte ”helt uenig”, og 7 indikerte ”helt enig”.

Det ble også foretatt en prinsippal komponentanalyse av variablene for harmonisk og tvangsmessig lidenskap for å undersøke faktorstrukturen. Det ble her brukt en oblique rotasjon. Dette fordi harmonisk og tvangsmessig lidenskap tidligere er blitt vist å korrelere positivt med hverandre, noe de også gjorde i denne studien ( $r = .28$ ,  $p < 0.01$ ). Det ble kun sett på faktorladninger over .40. Faktoranalysen viste tre faktorer med egenverdi over 1, der den første faktoren ladet til alle de seks variablene for harmonisk lidenskap. De to andre faktorene ladet begge til fire variabler for tvangsmessig lidenskap, der to av disse var felles. Det ble likevel valgt å beholde skalaen i sin opprinnelige form, da skalaen er blitt validert i tidligere studier (Vallerand et al., 2003), og reliabilitetsanalyser ikke viste at bestemte utsagn burde tas bort.

*Need Satisfaction at Work Scale.* Denne skalaen består av 21 utsagn, som måler i hvilken grad individets behov for autonomi, kompetanse og sosiale relasjoner blir tilfredsstillt på arbeidsplassen. Vansteenkiste et al. (2007) fant at skalaen ga tilfredsstillende reliabilitet for de tre delskalaene autonomi ( $\alpha = .79$ ), kompetanse ( $\alpha = .77$ ) og sosiale relasjoner ( $\alpha = .79$ ), samt når alle 21 utsagn ble kombinert til en samlet behovstilfredsstillelsesfaktor ( $\alpha = .84$ ). Skjemaet ble oversatt ved hjelp av kryssoversettelser, ved samme prosedyre som tidligere nevnt. Delskalaen for autonomi måles med syv utsagn, og inkluderer blant annet utsagnet ”Jeg er fri til å gi uttrykk for egne ideer og meninger i jobben”. Delskalaen for kompetanse måles med seks utsagn og innbefatter blant annet utsagnet ”Jeg føler meg ikke særlig kompetent når

jeg er på jobb” (reversert). Delskalaen for relasjoner måles med åtte utsagn, og inkluderer utsagn som ”Folk på jobben bryr seg om meg”. Respondentene ble bedt om å gi svar på en 7-punkts Likertskala, der 1 indikerte ”helt uenig”, og 7 indikerte ”helt enig”.

I likhet med skalaen for lidenskap, ble det foretatt en prinsippal komponentanalyse av skalaen for behovstilfredsstillelse for å undersøke faktorstrukturen. Det ble brukt oblique rotasjon, da disse faktorene er blitt vist å korrelere med hverandre i tidligere studier. Det ble igjen kun sett på faktorladninger over .40. Faktoranalysen viste fire faktorer med en egenverdi over 1, der den første faktoren ladet til fem relasjonsvariabler. Den andre faktoren ladet til tre kompetansevariabler og en autonomivariabel, mens den tredje ladet til fire autonomivariabler og to kompetansevariabler. Den fjerde faktoren ladet til tre relasjonsvariabler. På tross av disse resultatene, ble det valgt å bruke skalaen i sin opprinnelige form, da det viste seg vanskelig å reprodusere en tredelt faktorstruktur uten å gjøre betydelige endringer i skalaene. Reliabilitetsanalysene foreslo dessuten ingen utsagn som burde ekskluderes.

*Job Satisfaction Index.* Jobbtilfredshet ble målt ved å ta ut seks utsagn fra Brayfield og Rothes (1951) 19-utsagns Job Satisfaction Index. Denne skalaen er ofte blitt brukt i lignende kortversjoner (Bono & Judge, 2003; Ozer, 2008). Et eksempel på utsagn som her ble brukt er ”Jeg er for tiden tilfreds med jobben min”. Respondentene ble bedt om å gi svar på en 5-punkts Likertskala, der 1 indikerte ”sterkt uenig”, og 5 indikerte ”sterkt enig”. Utsagn i dette skjemaet ble oversatt ved samme prosedyre som ved de to foregående skalaene. Det ble foretatt en urotert faktoranalyse, som bekreftet at det kun var én faktor med egenverdi over 1.

### *Statistiske analyser*

Statistikkprogrammet SPSS 16.0 ble benyttet til å gjennomføre de statistiske analysene. Bivariate korrelasjonsanalyser ble benyttet til å undersøke sammenhenger som kunne granskes mer inngående. Det ble deretter tatt i bruk standard, multiple regresjonsanalyser for å undersøke prediktorer og medierende sammenhenger, i tråd med kriteriene til Baron og Kenny (1986). Det ble også utført Sobeltester, for å avgjøre om de medierende effektene var signifikant forskjellige fra null. Til slutt ble det foretatt stianalyser ved hjelp av statistikkprogrammet AMOS 16.0, for å få en klarere oversikt over hvorvidt oppgavens problemstillinger ble møtt.



## Resultater

Reliabilitetsanalyser av lidenskapsskalaen viste en akseptabel reliabilitet for delskalaene for harmonisk ( $\alpha = .86$ ) og tvangsmessig ( $\alpha = .81$ ) lidenskap. Gjennomsnittsskåren var 4.84 (SD = 1.09) for harmonisk lidenskap, og 2.52 (SD = 1.07) for tvangsmessig lidenskap. Reliabilitetsanalyser av skalaen for behovstilfredsstillelse viste en lav, men akseptabel reliabilitet for de to delskalaene autonomi ( $\alpha = .66$ ) og kompetanse ( $\alpha = .64$ ), samt en akseptabel reliabilitet for delskalaen sosiale relasjoner ( $\alpha = .79$ ). Gjennomsnittsskårene var 5.34 (SD = 0.93) for autonomi, 5.69 (SD = 0.89) for kompetanse og 5.63 (SD = 0.85) for relasjoner. Reliabilitetsanalysen av jobbtilfredshetsskalaen viste en god reliabilitet ( $\alpha = .89$ ). Gjennomsnittsskåren for denne skalaen var 4.10 (SD = 0.77).

**Tabell 1.** Gjennomsnitt, standardavvik og bivariate korrelasjoner mellom harmonisk og tvangsmessig lidenskap, autonomi, kompetanse, relasjoner og jobbtilfredshet

	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. Harmonisk lid.	4.84	1.09	1					
2. Tvangsm. lid.	2.52	1.07	.28**	1				
3. Autonomi	5.34	0.93	.46**	.08	1			
4. Kompetanse	5.69	0.89	.51**	.10	.55**	1		
5. Relasjoner	5.63	0.85	.33**	.02	.46**	.44**	1	
6. Jobbtilfredshet	4.10	0.77	.61**	.18**	.48**	.58**	.36**	1

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

N = 257-278

En bivariat korrelasjonsanalyse viste at harmonisk og tvangsmessig lidenskap var positivt korrelerte ( $r = .28$ ,  $p < .01$ ). Harmonisk lidenskap korrelerte, som forventet, positivt med autonomi ( $r = .46$ ,  $p < .01$ ), kompetanse ( $r = .51$ ,  $p < .01$ ) og relasjoner ( $r = .33$ ,  $p < .01$ ). De tre behovsvariablene korrelerte også positivt med hverandre, som vist i Tabell 1. Tvangsmessig lidenskap var ukorrelert med de tre behovsvariablene. Harmonisk lidenskap

korrelerte positivt og sterkt med jobbtilfredshet ( $r = .61, p < .01$ ), mens tvangsmessig lidenskap korrelerte svakere med jobbtilfredshet ( $r = .18, p < .01$ ) Gjennomsnitt, standardavvik og resultatene av korrelasjonsanalysen er presentert i Tabell 1.

Det ble også undersøkt for korrelasjoner mellom demografiske variabler og de øvrige faktorene. Kjønn var dummykodet (0 = menn, 1 = kvinner). Korrelasjonene viste at kjønn var negativt korrelert med tvangsmessig lidenskap ( $r = -.20, p < .01$ ), hvilket antydte at menn i større grad opplevde tvangsmessig lidenskap på jobben. Kjønn var også negativt korrelert med kompetanse ( $r = -.16, p < .01$ ), som antydte at menn i noe større grad opplevde at behovet for kompetanse ble tilfredsstilt på jobben. Kjønn korrelerte i tillegg negativt med arbeidstimer ( $r = -.27, p < .01$ ). Arbeidstimer korrelerte positivt med både tvangsmessig ( $r = .48, p < .01$ ) og harmonisk lidenskap ( $r = .30, p < .01$ ), hvilket antydte at ansatte med en lidenskapelig interesse for jobben, især en tvangsmessig lidenskap, brukte mer tid på jobben. Arbeidstimer korrelerte også positivt med jobbtilfredshet ( $r = .16, p < .01$ ), utdanning ( $r = .24, p < .01$ ), autonomi ( $r = .19, p < .01$ ) og kompetanse ( $r = .17, p < .01$ ). Utdanning korrelerte negativt med jobbtilfredshet ( $r = -.11, p < .05$ ), kompetanse ( $r = -.15, p < .05$ ), relasjoner ( $r = -.12, p < .05$ ) og alder ( $r = -.21, p < .01$ ), samt positivt med tvangsmessig lidenskap ( $r = .13, p < .05$ ) og autonomi ( $r = .15, p < .05$ ). Alder korrelerte positivt med jobbtilfredshet ( $r = .16, p < .01$ ) og kompetanse ( $r = .18, p < .05$ ).

Det ble også utført uavhengige t-tester for å undersøke om de oppdagede kjønnsforskjellene var signifikante. For tvangsmessig lidenskap var det en signifikant forskjell i skårene til menn ( $M = 2.75, SD = 1.14$ ) og kvinner ( $M = 2.32, SD = 0.95$ );  $t(247) = 3.34, p = .001$ , som viser at menn skårte signifikant høyere på tvangsmessig lidenskap enn kvinner. For kompetanse var det en signifikant forskjell i skårene til menn ( $M = 5.86, SD = 0.76$ ) og kvinner ( $M = 5.57, SD = 0.99$ );  $t(247) = 2.65, p = .009$ , som indikerer at menn opplevde signifikant høyere grad av tilfredsstillelse av kompetansebehovet på arbeidsplassen. Det var også en signifikant forskjell i antall arbeidstimer i skårene til menn ( $M = 3.08, SD = 1.07$ ) og kvinner ( $M = 2.51, SD = 0.98$ );  $t(255) = 4.46, p = .000$ , som indikerer at menn jobbet signifikant flere timer enn kvinner (for øvrig var antall arbeidstimer kodet i kategorier, hvilket forklarer de lave gjennomsnittsskårene).

### *Regresjonsanalyser og stianalyse*

Det ble utført lineære, multiple regresjonsanalyser for å undersøke hvilke faktorer som predikerte behovstilfredsstillelse og jobbtilfredshet, samt for å avdekke medierende sammenhenger. Dette ble gjort med bakgrunn i kriteriene til Baron og Kenny (1986): (a) den uavhengige variabelen (henholdsvis harmonisk og tvangsmessig lidenskap) predikerer den medierende variabelen (de tre behovene for autonomi, kompetanse og relasjoner), (b) den medierende variabelen predikerer den avhengige variabelen (jobbtilfredshet), og (c) sammenhengen mellom den uavhengige og avhengige variabelen blir signifikant svekket når den medierende variabelen blir kontrollert for. Resultatene viste at harmonisk lidenskap hadde en signifikant effekt på tilfredsstillelse av de tre behovene for autonomi ( $\beta = .46, p < .01$ ), kompetanse ( $\beta = .51, p < .01$ ), og relasjoner ( $\beta = .33, p < .01$ ), samt på jobbtilfredshet ( $\beta = .61, p < .01$ , 38% forklart varians). Tvangsmessig lidenskap hadde ingen signifikant effekt på tilfredsstillelse av de tre behovene, og hadde kun en svak, positiv effekt på jobbtilfredshet ( $\beta = .18, p < .01$ ). Sammenhengen mellom tvangsmessig lidenskap og jobbtilfredshet ble for øvrig borte etter at harmonisk lidenskap var blitt kontrollert for ( $\beta = .01, p > .05$ ).

Tilfredsstillelse av de tre behovene hadde en signifikant effekt på jobbtilfredshet, med henholdsvis  $\beta = .48 (p < .01)$  for autonomi,  $\beta = .58 (p < .01)$  for kompetanse og  $\beta = .36 (p < .01)$  for relasjoner. De tre behovene forklarte samlet 38 % av variansen i jobbtilfredshet. Relasjonsbehovet hadde for øvrig en ikke-signifikant effekt på jobbtilfredshet ( $\beta = .10, p > .05$ ) etter at effekten av autonomi og kompetanse var blitt kontrollert for. Effekten av harmonisk lidenskap på jobbtilfredshet ble svekket da det ble kontrollert for de tre behovene samtidig ( $\beta = .40, p < .01$ , 11% forklart varians). Dette antydte at behovstilfredsstillelse hadde en medierende effekt på sammenhengen mellom harmonisk lidenskap og jobbtilfredshet. Det ble også undersøkt hvorvidt de tre behovene hadde en individuell, medierende effekt. Ved å kontrollere for autonomibehovet, ble den opprinnelige sammenhengen mellom harmonisk lidenskap og jobbtilfredshet redusert til  $\beta = .50 (p < .01)$  og 20 % forklart varians. Da det ble kontrollert for kompetansebehovet, ble sammenhengen mellom harmonisk lidenskap og jobbtilfredshet redusert til  $\beta = .44 (p < .01)$  og 15 % forklart varians. Ved å kontrollere for relasjonsbehovet, ble sammenhengen mellom harmonisk lidenskap og jobbtilfredshet kun svakt redusert ( $\beta = .57, p < .01$ , og 29% forklart varians). Sobeltester bekreftet at de tre behovene for autonomi ( $z = 3.95, p < .01$ ), kompetanse ( $z = 5.90, p < .01$ ) og relasjoner ( $z =$

2.92,  $p < .01$ ), hadde en signifikant medierende effekt på relasjonen mellom harmonisk lidenskap og jobbtilfredshet.

Det ble til slutt foretatt en stianalyse for å få en klarere oversikt over hvorvidt oppgavens problemstillinger ble møtt. Fordelen ved stianalyser er at sammenhenger blir tydeligere enn ved regresjonsanalyser, ved at det tas hensyn til residualvariabler og innbyrdes korrelasjoner mellom endogene og eksogene variabler (Billings & Wroten, 1978). Variansen i de eksogene variablene antas å påvirkes av faktorer utenfor modellen, mens variansen i de endogene variablene antas å påvirkes av faktorer i modellen. Endogene variabler kan dermed påvirkes både av eksogene og endogene variabler. Harmonisk og tvangsmessig lidenskap ble definert som eksogene variabler, mens behovstilfredsstillelse og jobbtilfredshet ble definert som endogene variabler. Residualvariabler søker å forklare variansen i de endogene variablene som ikke blir forklart av de eksogene variablene (ibid.). Figur 1 viser resultatet av stianalysen, etter at de usignifikante stikoeffisientene var blitt tatt bort.

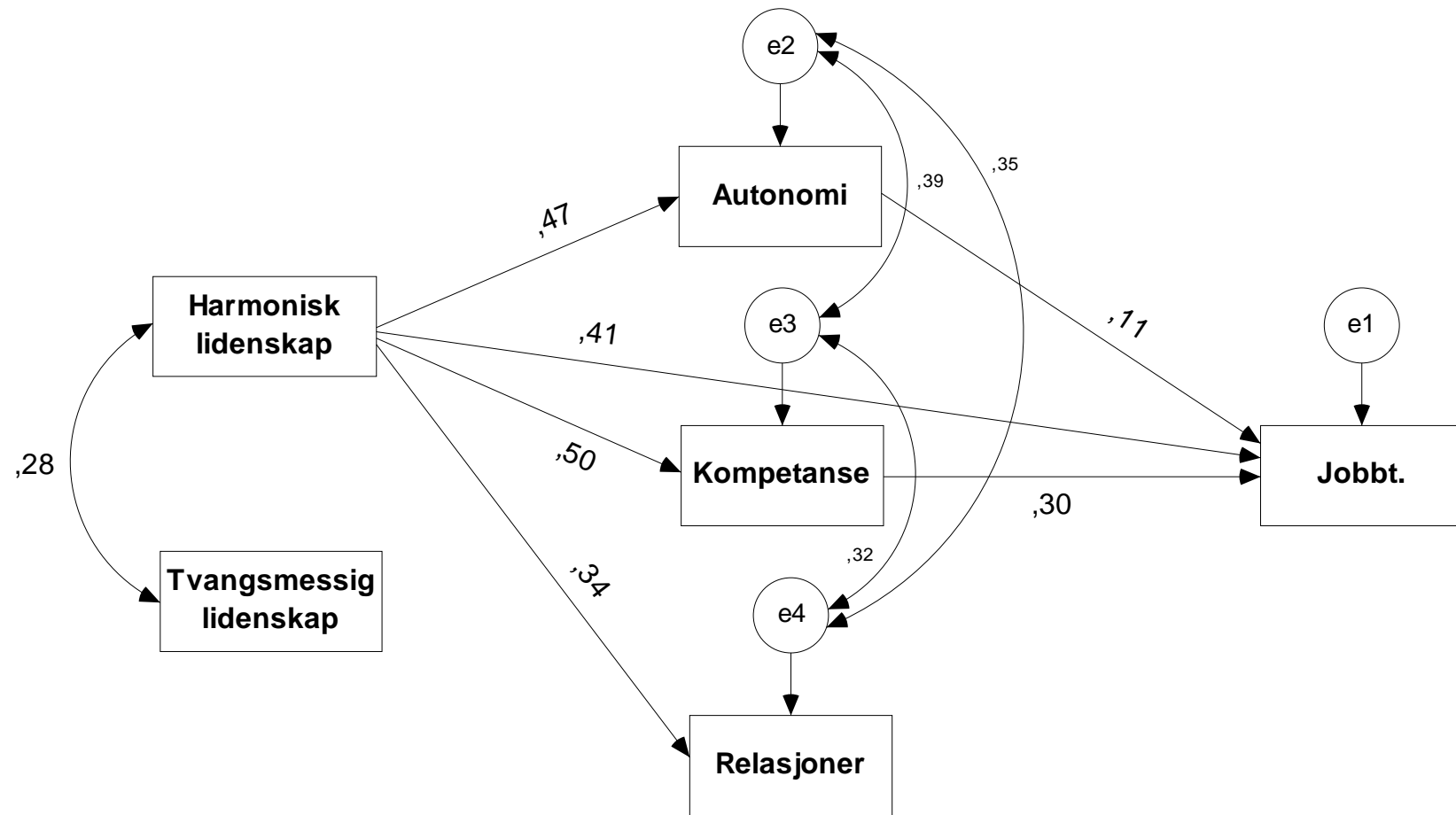
**Tabell 2.** *Detaljerte resultater fra stianalysen, med kun de signifikante stikoeffisientene (standardiserte)*

		$\beta$	S.E.	C.R	P
Harmonisk lidenskap	→ Autonomi	.47	.054	8.710	***
Harmonisk lidenskap	→ Kompetanse	.50	.043	9.499	***
Harmonisk lidenskap	→ Relasjoner	.34	.060	2.084	***
Harmonisk lidenskap	→ Jobbtilfredshet	.41	.037	7.797	***
Kompetanse	→ Jobbtilfredshet	.30	.048	5.883	***
Autonomi	→ Jobbtilfredshet	.11	.039	5.477	.037

\*\*\*  $p < .001$

Resultatene fra stianalysen viste at modellen hadde en god tilpasning til data,  $\chi^2(5, N = 278) = 3.55, p = .62$ ; CFI = 1.00, NFI = .99, RMSEA = .000. Usignifikante stikoeffisienter ble tatt bort fra modellen for å gi en bedre datatilpasning. Tabell 2 viser detaljerte resultater fra stianalysen. Harmonisk lidenskap predikerte tilfredsstillelse av de tre behovene for autonomi ( $\beta = .47, p < .001$ ), kompetanse ( $\beta = .50, p < .001$ ), og relasjoner ( $\beta = .34, p < .001$ ), og

hadde en direkte, positiv effekt på jobbtilfredshet ( $\beta = 41, p < .001$ ). Harmonisk lidenskap hadde i tillegg en indirekte, positiv effekt på jobbtilfredshet. Denne effekten gikk først og fremst gjennom tilfredsstillelse av kompetansebehovet, som hadde en moderat effekt på jobbtilfredshet ( $\beta = 30, p < .001$ ). Harmonisk lidenskap hadde også en svak, indirekte effekt på jobbtilfredshet gjennom tilfredsstillelse av autonomibehovet, som hadde en svak, positiv effekt på jobbtilfredshet ( $\beta = .11, p < .05$ ). Stianalysen bekreftet dermed resultatene fra regresjonsanalysen, og belyste ytterligere den svake effekten av autonomibehovet på jobbtilfredshet. Selv om sobeltester hadde antydnet signifikante medierende effekter for alle de tre behovene, antydnet resultatene fra stianalysen at det kun var kompetanse som hadde en betydelig medierende effekt på sammenhengen mellom harmonisk lidenskap og jobbtilfredshet.



Figur 1. Resultatet av stianalysen, med kun signifikante stikoeffisienter

## Diskusjon

I denne oppgaven ble det foreslått at harmonisk og tvangsmessig lidenskap for jobben ville ha en ulik påvirkning på jobbtilfredshet, ved at de to formene for lidenskap ville være ulikt relatert til behovstilfredsstillelse på jobben. Den første problemstillingen, som foreslo at ansatte med en harmonisk lidenskap for jobben ville oppleve økt behovstilfredsstillelse, sammenlignet med ansatte med en tvangsmessig lidenskap, ble støttet. Harmonisk lidenskap predikerte tilfredsstillelse av de tre behovene for autonomi, kompetanse, og relasjoner, mens tvangsmessig lidenskap var ukorrelert med tilfredsstillelse av de tre behovene. Den andre problemstillingen, som foreslo at tilfredsstillelsen av de tre behovene for autonomi, kompetanse og relasjoner ville fremme jobbtilfredshet, ble delvis støttet. Regresjons- og stianalyser viste at det viktigste behovet for opplevd jobbtilfredshet var opplevd kompetanse, mens tilfredsstillelsen av autonomi i liten grad predikerte jobbtilfredshet. Det mest overraskende funnet var at tilfredsstillelse av relasjonsbehovet ikke var relatert til jobbtilfredshet. Den siste problemstillingen foreslo at individer med en harmonisk lidenskap for jobben ville oppleve høyere jobbtilfredshet som følge av større opplevd behovstilfredsstillelse på arbeidsplassen. Resultatene fra stianalysen bekreftet dette, ved at tilfredsstillelse av kompetansebehovet medierte noe av sammenhengen mellom harmonisk lidenskap og jobbtilfredshet. Resultatene antyder samtidig at den svake sammenhengen mellom tvangsmessig lidenskap og jobbtilfredshet kan skyldes opplevelsen av manglende behovstilfredsstillelse på arbeidsplassen, og da hovedsakelig for kompetansebehovet. Stianalysen viste i tillegg at harmonisk lidenskap hadde en direkte effekt på jobbtilfredshet, hvilket antyder at det er andre faktorer ved harmonisk lidenskap som også kan fremme jobbtilfredshet. Det ble for øvrig ikke sett nærmere på forskjeller i de to bedriftene i denne studien.

Som allerede nevnt, har det tidligere blitt vist positive sammenhenger mellom tilfredsstillelse av relasjonsbehovet og jobbtilfredshet (Lynch et al., 2005). En mulig forklaring på at dette ikke var tilfellet i denne undersøkelsen, kan være at utsagn som ble valgt ut fra Brayfield og Rotheres (1951) Job Satisfaction Scale korrelerer annerledes med relasjonsbehovet enn utsagn som ble utelatt. Det kan også ha oppstått semantiske forskjeller i oversettelsen av skalautsagn. Et annet alternativ er at det først og fremst er tilfredsstillelse av kompetansebehovet som er det viktigste for å oppleve positive jobbutfall i de to undersøkte

bedriftene. Eksempelvis kan individer som søker seg til finans- eller forskningsbransjen, være mindre opptatt av sosiale relasjoner på arbeidsplassen, og mer opptatt av å føle seg, samt fremstå som, dyktige i jobben. En annen mulig forklaring, er at relasjonsbehovet oppleves som viktigere for jobbtrivsel i bedrifter med yngre arbeidstakere, eller i mer kollektivistiske kulturer (Markus & Kitayama, 1991). Alternativt kan det være at tilfredshet med en bestemt kontekst, slik som jobben, ikke nødvendigvis er avhengig av at alle de tre behovene blir tilfredsstilt. Det kan i dette henseende være relevant å henvise til Baard og kollegaer (2004), som i en regresjonsanalyse fant at relasjonsbehovet kun ga en svak effekt ( $\beta = .10, p < .05$ ) på tilpasning på jobben (blant annet målt i selvrapportert vitalitet), etter at det var blitt kontrollert for autonomi og kompetanse. Patrick, Knee, Canavello og Lonsbary (2007, studie 1 og 3) har funnet at det i flere tilfeller kun var tilfredsstillelse av relasjonsbehovet som signifikant predikerte positive utfall i romantiske forhold. Autonomi- og kompetansebehovet var mindre viktige i denne konteksten. Det er derfor mulig at relasjonsbehovet oppleves som viktigere i mer intime kontekster, mens autonomi- og kompetansebehovet kan oppleves som viktigere i mer formelle kontekster. Det bør også nevnes at Flap og Völker (2001) har argumentert for at opplevelsen av jobbtildfredshet vil avhenge av hva slags type relasjoner den ansatte har på jobben: "Achievement of a particular goal, such as satisfaction at work, requires not only networks of a certain structure or ties with a particular content, but specifically structured networks of ties with a particular content" (ibid., s. 298). Deci og Ryans (2000) operasjonalisering av relasjonsbehovet, tar ikke hensyn til slike forskjeller i sosiale relasjoner.

Det er interessant å bemerke at tilfredsstillelse av kompetansebehovet sto for den største medierende effekten mellom harmonisk lidenskap og jobbtildfredshet. Den positive sammenhengen mellom opplevd kompetanse og jobbtildfredshet støttes også, som tidligere vist, av andre studier (Bhagat & Allie, 1989; Lynch et al., 2005; Richer et al., 2002), hvilket antyder at den ansattes opplevelse av kompetanse i jobben er en viktig prediktor for opplevelsen av jobbtildfredshet. Det er for øvrig mulig at dette behovet oppleves som særlig viktig i de to undersøkte bedriftene, der både bedriften og den ansatte kan antas å tillegge betydelig vekt på kunnskapsutvikling og formidling. For eksempel har opplevd kompetanse blitt funnet å være blant de viktigste prediktorene for jobbtildfredshet i læreryrket (Ma & Macmillan, 1999), der utvikling og formidling av kunnskap er særlig fremtredende. Det er samtidig mulig at kompetansebehovet er mindre fremtredende på andre arbeidsplasser, der det eksempelvis stilles lavere krav til kompetanse.



Det er mulig at behovet for autonomi oppleves som mindre viktig i de to undersøkte bedriftene, sammenlignet med andre arbeidsplasser. Dette kan i så fall forklare hvorfor tilfredsstillelse av autonomibehovet kun var svakt relatert til jobbtfredshet i denne studien. Flere av forslagene som ble presentert for å forklare den manglende sammenhengen mellom tilfredsstillelse av relasjonsbehovet og jobbtfredshet, kan også antas å være aktuelle for å forklare den svake effekten av autonomibehovet i denne studien.

Den manglende sammenhengen mellom tvangsmessig lidenskap og kompetanse kan for øvrig synes noe overraskende, med bakgrunn i at tvangsmessig lidenskap ble funnet å korrelere positivt med antall arbeidstimer. Det kan virke naturlig å forvente at ansatte med en tvangsmessig lidenskap, som kan tilbringe betydelig tid på jobben, vil oppleve at jobben tilfredsstiller behovet for kompetanse. Det kan spekuleres i at manglende tilfredsstillelse av autonomi- og relasjonsbehovet på arbeidsplassen kan stå i veien for opplevelsen av kompetanse. Dette kan antydes med bakgrunn i de tre behovenes innbyrdes korrelasjoner i denne studien, samt tidligere studier. Sekaran og Wagner (1980) har dessuten funnet at opplevd autonomi i jobben var blant de viktigste prediktorene for opplevd kompetanse blant både amerikanske og indiske ansatte.

Det kan være interessant å bemerke at det oftest ikke er blitt funnet signifikante kjønnsforskjeller i harmonisk og tvangsmessig lidenskap (Mageau & Vallerand, 2007; Philippe et al., 2009; Stenseng, 2008; Vallerand et al., 2003). Resultatene fra denne undersøkelsen antyder derimot at menn i større grad enn kvinner opplever tvangsmessig lidenskap for jobben. Rousseau og Vallerand (2008), som undersøkte lidenskap blant eldre mennesker, fant for øvrig også at menn i noe større grad rapporterte tvangsmessig lidenskap enn kvinner. Séguin-Levesque og kollegaer (2003) fant at menn rapporterte både større harmonisk og tvangsmessig lidenskap for bruk av Internett enn kvinner. Hodgins et al. (1996) noterer for øvrig at kvinner tenderer til å skåre noe høyere på autonom kausalitetsorientering, som kjennetegnes av at atferd oppleves som selvbestemt, mens menn skårer noe høyere på en kontrollert kausalitetsorientering, kjennetegnet av at atferd oppleves som styrt av ytre eller indre krefter (Deci & Ryan, 1985). Disse resultatene kan derfor antyde at det eksisterer mulige kjønnsforskjeller i lidenskap, men at slike forskjeller sannsynligvis vil avhenge av den bestemte aktiviteten.

### *Fremme harmonisk lidenskap på arbeidsplassen*

Harmonisk lidenskapelige ansatte har vist seg å være godt psykologisk tilpassede på arbeidsplassen, mens ansatte med en tvangsmessig lidenskap for jobben har blitt vist å være bedre tilpassede enn ansatte med fravær av lidenskap (Houliort et al., 2003a, referert i Vallerand & Houliort, 2003). Med bakgrunn i dette, samt tidligere funn rundt den dualistiske lidenskapsmodellen, anbefaler Vallerand og Houliort (2003) at det tilrettelegges for å fremme harmonisk lidenskap på arbeidsplassen. Denne oppgavens resultater kan også gi støtte for en slik tilrettelegging. Én måte å fremme harmonisk lidenskap blant de ansatte på, er ved å påvirke den ansattes internalisering av jobben, gjennom bevisst utforming av arbeidsmiljøet. Her kan organisasjonell støtte, som at organisasjonen viser interesse for individets velferd gjennom eksempelvis gode HMS-ordninger (Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990), være et relevant tiltak. Slike tiltak har blitt vist å kunne fremme harmonisk lidenskap for jobben (Houliort et al., 2003b, referert i Vallerand & Houliort, 2003). Vallerand & Houliort (2003) hevder også at belønningssystemer kan virke negativt inn på utviklingen av harmonisk lidenskap, gjennom at slike belønningsformer kan begrense opplevelsen av autonomi blant de ansatte. Vallerand og Houliort (ibid.) mener dessuten at belønningssystemer som baseres på prestasjoner, kan fremme utviklingen av tvangsmessig lidenskap, eller hindre utviklingen av lidenskap generelt, ved å svekke indre motivasjon for jobben. Dette støttes blant annet av Deci, Ryan og Koestner (1999), som i en metaanalyse av 128 studier, fant at ytre belønning med henblikk på å kontrollere atferd, undergravde indre motivasjon for atferden. Det kan også være mulig å motvirke utviklingen av tvangsmessig lidenskap gjennom såkalt transformasjonell ledelse. Bono og Judge (2003, studie 2) viste at transformasjonell ledelse, definert som en visjonær, karismatisk og inspirerende ledelsesstil, predikerte kontrollert motivasjon negativt blant studenter som så en video med en angivelig transformasjonell eller ikke-transformasjonell leder.

Med bakgrunn i de positive konsekvensene av harmonisk lidenskap, vil kunnskap om individers *nåværende* jobblidenskap også kunne være nyttig ved rekruttering av ansatte. Vallerand og Houliort (2003) maner likevel til forsiktighet i forhold til å velge ut ansatte kun basert på deres nåværende nivå av lidenskap. Dersom arbeidsmiljøet ikke støtter opp under faktorer som autonomi og selvstendighet, kan de ansattes lidenskap endres fra en harmonisk til en mer tvangsmessig form, eller amotivasjon. Bedriften kan for øvrig kartlegge de ansattes internaliseringsstil ved å benytte skalaer som Global Motivation Scale (Guay et al., 2003), som måler ulike typer av indre og ytre motivasjon, eller ved General Causality Orientations

Scale (Deci & Ryan, 1985), som kartlegger i hvilken grad individets generelle atferdsmotivasjon er preget av en autonom, kontrollert eller amotivert orientering. Bedriften kan også benytte slike spørreskjemaer til å kartlegge i hvilken grad arbeidsmiljøet fremmer en indre eller ytre motivasjon hos den ansatte, og dermed eventuelt kunne iverksette relevante tiltak.

### *Begrensninger ved denne oppgaven*

Resultatene i denne oppgaven er basert på korrelasjonsdata, som innebærer at kausale retninger kun kan foreslås, men ikke bekrefte. Selv om det er vanlig å anse jobbtilfredshet som en konsekvens av arbeidsmiljøet, har enkelte forskere også argumentert for at jobbtilfredshet kan betraktes som en prediktor for blant annet opplevd autonomi (James & Jones, 1980) og mestring (Brief & Weiss, 2002) på arbeidsplassen. Allen og Greenberger (1980) manipulerte emosjoner blant 96 studenter, ved å la studentene lese ulike setninger som skulle fremkalle enten positive eller depressive følelser. Forfatterne fant at positive emosjoner ledet til en økt følelse av mestring i en puslespiloppgave, mens negative emosjoner ledet til en lavere følelse av mestring. Det er derfor mulig å anta at behovstilfredsstillelse til en viss grad kan fremmes av jobbtilfredshet og tilhørende positive emosjoner. Det kan også spekuleres i at jobbtilfredshet kan fremme lidenskap. Selv om Carbonneau og kollegaer (2008) fant at jobbtilfredshet ikke predikerte harmonisk eller tvangsmessig lidenskap, kan det være nærliggende å anta at jobbtilfredshet, i visse situasjoner, kan fremme en utvikling av lidenskap. Årsaksretningene er derfor ikke nødvendigvis så enkle som det kan framstå i denne oppgaven, og det kreves følgelig mer forskning for å kunne bekrefte de foreslåtte årsaksretningene.

Resultatene fra denne studien begrenser seg til de ansatte i de to undersøkte bedriftene. Selv om det ikke her ble søkt å undersøke forskjeller i de to bedriftene nærmere, kan det være nærliggende å anta at det finnes forskjeller i lidenskap og behovstilfredsstillelse på ulike arbeidsplasser, eller blant ansatte med ulike arbeidsoppgaver. Dessuten kan det være en svakhet at oppfordringen om å delta i undersøkelsen ble gitt av kontaktpersonene i de aktuelle bedriftene. Dette kan ha medført at enkelte av respondentene ble usikre på ivaretagelsen av anonymitet, hvilket kan ha resultert i at svarene ble preget av sosial ønskevridighet, eller ønsket om å fremstå i et godt lys (Schwarz & Oyserman, 2001). Det er også mulig at det eksisterer individuelle forskjeller blant de som valgte å svare på undersøkelsen, mot de som

valgte å ikke svare (Hill, Roberts, Ewings, & Gunnell, 1997). Det bør til slutt nevnes at oversettelsen av skalaene fra engelsk til norsk kan ha medført semantiske forskjeller, som kan ha påvirket svarene.

### *Fremtidig forskning*

Forskning på lidenskapsmodellen er først og fremst blitt utført ved korrelasjonsstudier (Vallerand, 2008), hvilket gjør det vanskelig å trekke slutninger om årsaksretninger. Dessuten er det flere begrensninger ved bruken av spørreskjemaer (Hill et al., 1997; Schwarz & Oyserman, 2001), som kan rettferdiggjøre et kritisk blikk på resultatene og de tilhørende konklusjonene i disse studiene. Blant annet kan det være interessant å benytte dagbokmetoder (Bolger, Davis, & Rafaeli, 2003) i fremtidige studier, som innebærer at individet til bestemte tider skriver ned aktuelle kognisjoner og emosjoner forbundet med en aktivitet. Som tidligere nevnt, kan lidenskapsbegrepets definisjon også virke noe mangelfullt i forhold til lignende begreper, som for eksempel arbeidsnarkomani. Lidenskapsbegrepets plass i en jobbkontekst vil derfor kunne styrkes gjennom en tydeligere begrepsavklaring.

Det bør også fremheves at en tvangsmessig lidenskap for jobben ikke kun behøver å være negativt, da denne typen lidenskap fortsatt kan være mer fruktbar enn fravær av lidenskap eller amotivasjon. Eksempelvis er tvangsmessig lidenskap blitt knyttet til engasjement over lang tid (Vallerand et al., 2003), og individer med en tvangsmessig lidenskap har blitt vist å tilpasse seg bedre til sterkt konkurransepregede miljøer, enn individer med en harmonisk lidenskap (Amiot, Vallerand, & Blanchard, 2006). Det er også blitt vist at individer med en tvangsmessig lidenskap for jobben tilpasser seg pensjonstilværelsen dårligere enn individer med en harmonisk lidenskap (Houliort et al., 2003, referert i Vallerand & Houliort, 2003), fordi den førstnevnte gruppen har vanskeligere for å gi slipp på jobben. Det kan derfor antas at individer med en tvangsmessig lidenskap for jobben har et større ønske om å bli i den samme jobben, og at det følgelig kan spares ressurser på rekruttering og trening av nye ansatte. Det gjenstår for øvrig å se om prestasjoner og jobbtilpasning vil lide under en langvarig, tvangsmessig tilknytning til jobben. Fremtidig forskning bør forsøke å avdekke dette nærmere, samt undersøke hvorvidt det er flere positive utfall som kan knyttes til tvangsmessig lidenskap (Vallerand, 2008).

Det kan også være fruktbart å se nærmere på lidenskap i tilknytning til såkalte aspirasjoner. Deci og Ryan (2008b) hevder at dersom individet ikke får oppfylt de

grunnleggende, psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og relasjoner, vil individet i stedet forsøke å oppnå eksterne aspirasjoner eller mål, som en form for substitutt. Slike eksterne aspirasjoner er igjen blitt relatert til flere negative konsekvenser, som depresjon, angst og fysiske symptomer (Kasser & Ryan, 1996). Eksterne aspirasjoner har også blitt vist å korrelere negativt med positive utfall, som selvrealisering og vitalitet (Kasser & Ryan, 1993, 1996). Fremtidig forskning bør derfor se nærmere på sammenhengen mellom tvangsmessig lidenskap og eksterne aspirasjoner på arbeidsplassen, da resultatene fra denne studien antyder at individer med en tvangsmessig lidenskap ikke opplever behovstilfredsstillelse på jobben, og dermed kan komme til å adoptere eksterne mål på arbeidsplassen.

Som vist i denne oppgaven, var det kun tilfredsstillelse av kompetansebehovet som hadde en betydelig medierende effekt på sammenhengen mellom harmonisk lidenskap og jobbtilfredshet. Det er i den anledning interessant å notere at de tre behovenes individuelle, prediktive effekt på jobbtilfredshet sjelden er blitt undersøkt i tidligere studier, men i stedet har blitt summert til ett enkelt mål for behovstilfredsstillelse (Ilardi et al., 1993; Vansteenkiste et al., 2007). Resultatene fra denne studien viser derimot viktigheten av å undersøke de tre behovene individuelt på arbeidsplassen. Fremtidig forskning bør derfor se nærmere på de individuelle behovenes relasjon til lidenskap for jobben, samt andre jobbrelevante faktorer, for å avdekke hvorvidt tilfredsstillelse av bestemte behov har en størst effekt. Til slutt bør det gjentas at harmonisk lidenskap hadde en direkte effekt på jobbtilfredshet, som ikke var relatert til behovstilfredsstillelse på jobben. Det vil derfor være nyttig å undersøke mer spesifikke faktorer ved harmonisk lidenskap som kan fremme jobbtilfredshet, samt faktorer ved tvangsmessig lidenskap som kan redusere jobbtilfredshet.

## Konklusjon

Lidenskap har hovedsakelig blitt undersøkt i tilknytning til idrett og fritidsaktiviteter. Denne oppgaven har i stedet beveget seg inn på arbeidsplassen, og dermed også bort fra et vanligere bekvemmelighetsutvalg bestående av studenter. Resultatene antyder at den dualistiske lidenskapsmodellen til Vallerand og kollegaer både er et relevant og viktig tilskudd til den arbeidspsykologiske litteraturen. Den dualistiske lidenskapsmodellen ser ut til å kunne forklare forskjeller i jobbtilfredshet både direkte og gjennom den medierende effekten av behovstilfredsstillelse på jobben. Harmonisk lidenskap for jobben var her positivt

relatert til jobbtilfredshet og behovstilfredsstillelse på arbeidsplassen, mens tvangsmessig lidenskap var urelatert til begge disse faktorene. Tilfredsstillelse av kompetansebehovet fremsto som den viktigste mediators for effekten av harmonisk lidenskap på jobbtilfredshet, mens tilfredsstillelse av autonomibehovet framsto som mindre viktig. Tilfredsstillelse av relasjonsbehovet var i denne studien ikke relatert til jobbtilfredshet. Det ble også funnet at menn i større grad rapporterte en tvangsmessig lidenskap for jobben enn kvinner. Basert på resultatene i denne undersøkelsen, kan det foreslås at harmonisk lidenskap for jobben kan være ett mulig svar på den positive psykologiens søken etter hvordan livet kan gjøres mer meningsfylt.

## Referanseliste

- Abramson, L. Y., & Seligman, M. E. P. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology, 87*(1), 49-74.
- Allen, V. L., & Greenberger, D. B. (1980). Destruction and perceived control. I A. Baum & J. E. Singer (red.), *Advances in environmental psychology*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- 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.
- Anderson, R., Manoogian, S. T., & Reznick, J. S. (1976). The undermining and enhancing of intrinsic motivation in preschool children. *Journal of Personality and Social Psychology, 34*(5), 915-922.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*(3), 209-223.
- 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.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497-529.
- Bhagat, R. S., & Allie, S. M. (1989). Organizational stress, personal life stress, and symptoms of life strains: An examination of the moderating role of sense of competence. *Journal of Vocational Behavior, 35*(3), 231-253.
- 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.

- Blegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing Research, 42*(1), 36-41.
- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual Review of Psychology, 54*(1), 579-616.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology, 47*(4), 469-477.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal, 46*(5), 554-571.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*(5), 307-311.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Reviews, 53*(1), 279-307.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(10), 2045-2068.
- 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.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2000). Autonomy and self-regulation. *Psychological Inquiry, 11*(4), 284-291.
- DeCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin, 125*(6), 627-668.



- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality, 19*(2), 109-134.
- 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.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008a). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology, 49*(1), 14-23.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008b). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology, 49*(3), 182-185.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(8), 930-942.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology, 75*(1), 51-59.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2 x 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*(3), 501-519.
- Elliot, A. J., McGregor, H. A., & Trash, T. M. (2002). The need for competence. In E. Deci & R. Ryan (red.), *Handbook of self-determination theory* (pp. 361-387). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine 62*(2), 105-112.
- Flap, H., & Völker, B. (2001). Goal specific social capital and job satisfaction: Effects of different types of networks on instrumental and social aspects of work. *Social Networks, 23*(4), 297-320.

- Florian, V., Mikulincer, M., & Hirschberger, G. (2002). The anxiety-buffering function of close relationships: Evidence that relationship commitment acts as a terror management mechanism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(4), 527-542.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Frijda, N. H., Mesquita, B., Sonnemans, J., & Van Goozen, S. (1991). The duration of affective phenomena or emotions, sentiments and passions. I K. T. Strongman (red.), *International review of studies on emotion* (Vol. 1, pp. 187-225).
- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1325-1342.
- Greenberger, D. B., Strasser, S., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). The Impact of Personal Control on Performance and Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43(1), 29-51.
- Guay, F., Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). On the hierarchical structure of self-determined motivation: A test of top-down, bottom-up, reciprocal, and horizontal effects. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(8), 992-1004.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2 utg.). New York: Wiley.
- Hill, A., Roberts, J., Ewings, P., & Gunnell, D. (1997). Non-response bias in a lifestyle survey. *Journal of Public Health Medicine*, 19(2), 203-207.
- Hirschberger, G., Florian, V., & Mikulincer, M. (2003). Strivings for romantic intimacy following partner complaint or partner criticism: A terror management perspective. *Journal of Social and Personal Relationships*, 20(5), 675-687.

- Hodgins, H. S., Koestner, R., & Duncan, N. (1996). On the compatibility of autonomy and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3), 227-237.
- Hull, C. L. (1943). *Principles of behavior: An introduction to behavior theory*. New York: Appleton-Century Company.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251-273.
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(21), 1789-1805.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1980). Perceived job characteristics and job satisfaction: An examination of reciprocal causation. *Personnel Psychology*, 33(1), 97-135.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661-673.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-310.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 410-422.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3), 280-287.

- Lacey, D. W. (1971). Holland's vocational models: A study of work groups and need satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, *1*(2), 105-122.
- Levy, I., Kaplan, A., & Patrick, H. (2004). Early adolescent's achievement goals, social status, and attitudes towards cooperation with peers. *Social Psychology of Education*, *7*(2), 127-159.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. I M. D. Dunnette (red.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *70*(2), 280-289.
- Lynch, M. F., Plant, R. W., & Ryan, R. M. (2005). Psychological needs and threat to safety: Implications for staff and patients in a psychiatric hospital for youth. *Professional Psychology: Research and Practice*, *36*(4), 415-425.
- Ma, X., & Macmillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teacher's job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, *93*(1), 39-47.
- 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., Rousseau, F. L., Ratelle, C. F., & Provencher, P. J. (2005). Passion and gambling: Investigating the divergent affective and cognitive consequences of gambling. *Journal of Applied Social Psychology*, *35*(1), 100-118.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological Review*, *98*(2), 224-253.
- Meyer, B., Enstrøm, M. K., Harstveit, M., Bowles, D. P., & Beevers, C. G. (2007). Happiness and despair on the catwalk: Need satisfaction, well-being, and personality adjustment among fashion models. *The Journal of Positive Psychology*, *2*(1), 2-17.

- Murray, H. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Ozer, M. (2008). Personal and task-related moderators of leader-member exchange among software developers. *Journal of Applied Psychology, 93*(5), 1174-1182.
- Patrick, H., Knee, C. R., Canavello, A., & Lonsbary, C. (2007). The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self-determination theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*(3), 434-457.
- 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.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior, 26*(8), 965-984.
- Porter, L. W. (1963). Job attitudes in management: II. Perceived importance of needs as a function of job level. *Journal of Applied Psychology, 47*(2), 141-148.
- Pyszczynski, T., Greenberg, J., & Solomon, S. (2000). Toward a dialectical analysis of growth and defensive motives. *Psychological Inquiry, 11*(4), 301-309.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2006). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*(4), 419-435.
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology, 32*(1), 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&2), 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 and Human Development, 66*(3), 195-211.

- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality, 63*(3), 397-427.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry, 11*(4), 319-338.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68-78.
- Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: An organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development and Psychopathology, 9*(4), 701-728.
- Ryan, R. M., Patrick, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2008). Facilitating health behaviour change and its maintenance: Interventions based on self-determination theory. *The European Health Psychologist, 10*(1), 2-5.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Rhenen, W. v. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review, 57*(2), 173-203.
- Schwarz, N., & Oyserman, D. (2001). Asking questions about behavior: Cognition, communication, and questionnaire construction. *American Journal of Evaluation, 22*(2), 127-160.
- Séguin-Levesque, C., Laliberté, 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.
- Séguin-Lévesque, C., Laliberté, M. L. N., Pelletier, L. G., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2003). Harmonious and obsessive passions for the Internet: Their associations with couples' relationships. *Journal of Applied Social Psychology, 33*(1), 197-221.
- Sekaran, U., & Wagner, F. R. (1980). Sense of competence: A cross-cultural analysis for managerial application. *Group and Organization Studies, 5*(3), 340-352.

- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Kim, Y., & Kasser, T. (2001). What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(2), 325-339.
- Sheldon, K. M., Ryan, R., & Reis, H. T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(12), 1270-1279.
- Solomon, S., Greenberg, J., & Pyszczynski, T. (1991). A terror management theory of social behavior: The psychological functions of self-esteem and cultural worldviews. I M. P. Zanna (red.), *Advances in experimental psychology* (Vol. 24, pp. 91-159). New York: Academic Press.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks: Sage.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- 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.
- 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. M., 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: Toward a new conceptualization. I S. W. Gilliland, D. D. Steiner & D. P. Skarlicki (red.), *Emerging perspectives on values in organizations* (s. 175-204). Greenwich, CT: Information Age Publishing.

- Vallerand, R. J., Ntoumanis, N., Philippe, F. L., Lavigne, G. L., Carbonneau, N., Bonneville, A., et al. (2008). On passion and sports fans: A look at football. *Journal of Sports Sciences*, 26(12), 1279-1293.
- Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Grouzet, F. M. E., Dumais, A., Grenier, S., & Blanchard, C. M. (2006). Passion in sport: A look at determinants and affective experiences. *Journal of Sports & Exercise Psychology*, 28(4).
- Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Elliott, A. J., Denis, P., & Grouzet, F. M. E. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75(3), 505-534.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemec, C. P., Soenens, B., Witte, H. D., & Broeck, A. V. d. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251-277.
- Wang, C. K. J., Khoo, A., Liu, W. C., & Divaharan, S. (2008). Passion and intrinsic motivation in digital gaming. *CyberPsychology & Behavior*, 11(1), 39-45.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297-333.







## 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
<b>8.1. Jeg kjeder meg ofte i jobben min.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>8.2. Jeg er for tiden tilfreds med jobben min.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>8.3. Jeg har et entusiastisk forhold til jobben min.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>8.4. Jeg opplever ekte glede i jobben min.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>8.5. Jeg er veldig misfornøyd med jobben min.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>8.6. Jeg angrer på at jeg tok denne jobben.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>