



**Personlighet og jobbtilfredshet: En kunnskapsoppsummering
av teori og empiri**

Marianne Voldnes

Hovedoppgave for graden Cand. Psychol. Institutt for psykologi. Det
helsevitenskapelige fakultet. Universitetet i Tromsø

Høst- 2012

Forord

Grunnen til at jeg valgte å skrive denne oppgaven, er at jeg av og til har lurt på hvorfor det kan se ut som at de samme personene stort sett er tilfredse, robuste og stabile i arbeidslivet, til tross for utfordringer og stress på jobben. Mens det i motsetning, ser ut til enkelte andre mennesker er mer sårbare for stress og motstand i jobbsammenheng, og tenderer til å ha høyere sykefravær enn andre i vanskelige perioder på jobben. Arbeidsplassen er viktig for de fleste av oss, så dette er en arena som er interessant å knytte opp mot psykologiske faktorer. Det har vært spennende og lærerikt å skrive denne oppgaven, fordi dette arbeidet avdekket mange ulike aspekter ved forbindelsen mellom personlighet og jobbtilfredshet. Jeg vil rette en takk til min veileder Monica Martinussen som har bidratt med veldig god hjelp og interessante innspill under arbeidet med min hovedoppgave.

Veileder: Monica Martinussen

Abstract

Research has shown that there is a personological basis to job satisfaction, despite controversies on this area. The present thesis aimed to review theories and research that highlights and explore the relationship between personality and job satisfaction. Another aim was to present theories that may be useful in explaining the personality- related differences in job satisfaction more in- depth, and in this connection, two questions will be examined: (1) Why do people differ in their reactions to events at work? and (2) Which mediating psychological processes are central? Finally, a general discussion will be provided, and limitations of the present reseach will be discussed in addition to implications for future research. The results indicated that job satisfaction had some of the strongest negative correlations with negative affect (-.33) and the big five factor of neuroticism (-.25). On the other hand, job satisfaction correlated strongly positively with positive affect (.49) extroversion (.25), conscientiousness (.26), and the core self- evaluations traits ranging from .45 (self- efficacy) to .24 (emotional stability). It was concluded that for future research in this area, the traits included in the five factor model and core self- evaluations seems to be particulrly promising. In order to integrate the big five and core self evaluations, one alternative can be to merge the core self- evaluations traits under the concept of neuroticism in the five- factor model.

Sammendrag

Tidligere forskning har vist at det er en forbindelse mellom personlighet og jobbtilfredshet, til tross for dette forskningsområdet har vært preget av stridigheter. Formålet med denne oppgaven var å foreta en kunnskapsoppsummering av teori som kan belyse, og forskning som undersøker sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet. En annen problemstilling i denne oppgaven er å presentere teori, som er relevant i forhold til å forklare de personlighetsmessige ulikhetene med hensyn til jobbtilfredshet, og i den forbindelse vil følgende emner bli tematisert: (1) Hvorfor reagerer mennesker forskjellig på hendelser i arbeidslivet? Og (2) Hvilke medierende psykologiske prosesser er sentrale? Deretter vil det bli en avsluttende diskusjon og søkelyset blir rettet mot begrensninger ved forskningen og implikasjoner for framtidig forskning. Resultatene viste at jobbtilfredshet hadde noen av de sterkeste negative korrelasjonene med negativ affekt (-.33) og nevrotisisme i fem-faktor modellen (-.29). På den andre siden viste det seg at jobbtilfredshet hadde sterke positive korrelasjoner med positiv affekt (.49), utadvendthet (.25), samvittighetsfull (.26), og trekkene i primær selvevaluering hvor korrelasjonene varierte fra .45 (mestringstro) til .24 (emosjonell stabilitet). Det ble konkludert med at for framtidig forskning på dette området, så virker det spesielt nyttig å undersøke nærmere personlighetstrekkene i fem-faktor modellen og primær selvevaluering. Et alternativ for å integrere de to modellene kan være å slå sammen trekkene i primær selvevaluering under begrepet nevrotisisme i fem-faktor modellen.

Innholdsfortegnelse

Innledning	7
Jobbtilfredshet.....	7
Hvorfor er det viktig å studere jobbtilfredshet.....	7
Endringer ved arbeidsmarkedet.....	8
Sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet.....	9
Historisk oversikt over forskningen på jobbtilfredshet.....	10
Situasjon- person debatten.....	12
Operasjonalisering av begrepet jobbtilfredshet.....	12
Utvelgelse av studier.....	14
Hvilke personlighetsfaktorer- og modeller har vært ansett som sentrale for sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet?	16
Affektiv disposisjon.....	16
Fem- faktor modellen for personlighet.....	18
Primær selvevaluering (core self- evaluations).....	21
Type A Atferd (Impatience/Irritability versus Achievement striving).....	24
Oppsummering av forskningen	25

Affektiv disposisjon.....	25
Fem- faktor modellen for personlighet.....	26
Primær selvevaluering.....	28
Type A atferd.....	29
Hvorfor reagerer mennesker forskjellig på hendelser i arbeidslivet?.....	29
Biologiske perspektiver.....	30
Erfaringsbaserte perspektiver.....	31
Hvilke medierende psykologiske prosesser er sentrale?.....	32
Kognisjon.....	33
Humør- regulering.....	35
Selv- seleksjon.....	36
Diskusjon.....	37
Begrensninger ved forskningen.....	40
Implikasjoner for framtidig forskning.....	43
Konklusjon.....	47
Referanser.....	48

Innledning

Jobbtilfredshet

Hvilke faktorer bidrar til at mennesker er tilfreds i jobben sin? Dette spørsmålet har lenge vært svært aktuelt innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi. Jobbtilfredshet har blitt definert som en behagelig eller positiv emosjonell tilstand, som oppstår som en konsekvens av hvordan en vurderer jobben sin (Locke, 1976). Jobbtilfredshet er nært beslektet med begrepet generell well-being, som i følge Diener, Suh, Lucas og Smith (1999) er en bred kategori av fenomener som inkluderer: menneskers emosjonelle responser, tilfredshet på bestemte områder og global bedømmelse av tilfredshet med livet.

Formålet med denne oppgaven er først og fremst å foreta en kunnskapsoppsummering av teori som belyser, og forskning som undersøker sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet. En annen problemstilling vil være å anvende mer psykologisk teori som er relevant i forhold til å forklare de personlighetsmessige forskjellene med hensyn til jobbtilfredshet. Jeg vil innledningsvis i denne oppgaven si noe om hvorfor det er viktig å studere jobbtilfredshet. I den forbindelse vil forandringer på arbeidsmarkedet bli tematisert, fordi disse endringene kan tenkes å ha betydning både for ansatte og arbeidsplassen, og sannsynligvis kan ha relevans for forskningen på jobbtilfredshet. Det vil deretter bli redegjort for empiriske undersøkelser av sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet, og en historisk oversikt over tidlige studier på området vil bli presentert. Situasjon- person debatten vil også bli beskrevet, fordi denne diskusjonen har vært dominerende innenfor forskningen på jobbtilfredshet.

Hvorfor er det viktig å studere jobbtilfredshet?

For det første har jobbtilfredshet vist seg å ha innvirkning på generell tilfredshet med livet (Tait et al., 1989). Videre har det vist seg at jobbtilfredshet og generell tilfredshet i livet påvirker hverandre gjensidig (Judge & Watanabe, 1993). Jobbtilfredshet har også blitt relatert til individets helse. Faragher, Cass og Cooper (2005) utførte en meta-analyse (av 485 studier basert på et utvalg på 267 995

individer), der de undersøkte sammenhengen mellom jobbtilfredshet og både fysisk og mental helse. Den gjennomsnittlige korrelasjonen på tvers av alle helsemålingene var: (mean $r = .31$). Det viste seg at jobbtilfredshet i størst grad var relatert til psykiske plager, og den sterkeste korrelasjonen ble funnet mellom jobbtilfredshet og utbrenthet (mean $r = .47$), deretter depresjon (mean $r = .43$), angst (mean $r = .43$) og selvfølelse (mean $r = .42$). Korrelasjonen med fysiske plager var noe lavere ($r = .29$). I følge Faragher og kollegaer (2005) var deres hypotese i denne meta- analysen, at høy grad av jobbtilfredshet var assosiert med bedre helse. Alle korrelasjonene var omgjort til positive for å gjenspeile i hvilken grad de var i forventet retning.

Menneskers trivsel på jobben kan også ha betydning for arbeidsplassen av en rekke ulike grunner. For det første kan jobbtilfredshet spille inn i forhold til en arbeidstagers produksjonsevne. Forskning har også vist at jobbtilfredshet har sammenheng med jobbytelse (Iffaldano & Muchinsky, 1985). Imidlertid kan årsakssammenhengen være uklar her. Ofte er resultatene basert på korrelasjonelle studier. Det kan være slik at de som er fornøyde arbeider bedre, men det kan også være slik at de som er bedre arbeidere er mer tilfredse. En signifikant sammenheng er også avdekket mellom jobbtilfredshet og forpliktelse ovenfor arbeidsplassen (organizational commitment) og turnover (Carsten & Spector, 1987; Schlesinger & Zornitsky, 1991).

Endringer i arbeidsmarkedet

Nok en viktig grunn til å studere jobbtilfredshet er at dagens arbeidsmarked står ovenfor en del nye globale utfordringer. I følge Frese (2000) har arbeidsplassene generelt blitt større, samtidig som stadig flere små entreprenørfirmaer har startet opp. Arbeidet har blitt mer komplekst og det kreves at ny kunnskap erverves stadig raskere. Jobb og karrieremuligheter har endret seg, og det har blitt en utvikling i form av mer nedbemanning og fusjoner mellom organisasjoner.

En annen utviklingstrend er at det har blitt mer vanlig med team- arbeid, noe som gjør at gode kommunikasjons-ferdigheter og sosiale evner hos en arbeidstager blir stadig viktigere. Omstruktureringer og nye teknikker har

reduisert antall ledere på jobben, og det kreves dermed at underordnede ansatte tar mer ansvar selv for produksjonen. Et annet kjennetegn er større kulturelt mangfold, og EU i seg selv gjør det nødvendig for forskjellige nasjonaliteter å jobbe sammen i team på tvers av landegrenser (Frese, 2000).

Disse nye trendene kan i følge Schabracq og Cooper (2000), få flere konsekvenser for arbeidstagere. For fulltidsansatte kan konsekvensene være at de blant annet må jobbe mange timer og på ugunstige tidspunkter, og at de står ovenfor for vanskelige oppgaver, tvetydige mål, krav om å ta for mange avgjørelser og risiko for å gjøre feil som kan få alvorlige utfall (Schabracq & Cooper, 2000). For deltidsansatte kan noen av konsekvensene være relativt lav inntekt og usikkerhet i forhold til inntektens kontinuitet, lite rom for utvikling av ferdigheter, liten grad av autonomi, monotone og enkle aktiviteter med liten variasjon, lite sosial støtte på jobben og lav status (Schabracq & Cooper, 2000). I følge Frese (2000), og Schabracq og Cooper (2000) vil mange av disse nye forandringene ved arbeidsmarkedet sannsynligvis føre til økt usikkerhet og engstelse blant mennesker, og at psykologiske prosesser vil bli oppfattet som mer betydningsfulle i forhold til arbeidslivet. En kan videre tenke seg at de omfattende forandringene dermed også har relevans for jobbtilfredshet, og gjør at det blir viktig å rette søkelyset mot hvilke faktorer som produserer tilfredshet i arbeidslivet.

Sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet

Det sentrale premisset for personlighetstilnærmingen innenfor forskningen på jobbtilfredshet, er at personer er forskjellige når det gjelder deres tendens til å være tilfredse eller utilfredse med jobben, eller at jobbtilfredshet kan være som et personlighetstrekk (Weitz, 1952). Forskningen som relaterer personlighetsfaktorer til jobbtilfredshet har vært preget av at mange forskjellige trekk har blitt studert, og at det har vært uklart i forhold til hvilke trekk som er mest hensiktsmessig å utforske (Judge et. al., 2002). Likevel har flere forskere i den senere tid, i større grad fokusert på færre utvalgte trekk som har blitt ansett som viktige. Videre har også fremskritt innenfor forskningen på personlighet, muliggjort integrering av de ulike trekkene, i motsetning til tidligere da trekkene i

større grad ble studert enkeltvis (Judge et. al., 2002). Til tross for at enkelte forskere på et tidlig tidspunkt rettet sporadisk fokus mot sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet, var det ikke før i midten av 1980-årene at dette området ble viet større oppmerksomhet (Judge & Larsen, 2001). Imidlertid har flere viktige studier de siste årene, støttet opp om at personlighetsfaktorer er relatert til jobbtilfredshet (se f.eks Bruk-Lee et al., 2009, Judge & Larsen, 2001).

Historisk overblikk over forskningen på jobbtilfredshet

Både ytre jobbrelaterte faktorer og personlighetsfaktorer har blitt studert i forhold til jobbtilfredshet.

Ytre/ jobbrelaterte faktorer og jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet har vist seg å ha sammenheng med ytre, jobbrelaterte faktorer som lønn, muligheter til forfremmelse og gode arbeidsmuligheter (for et review, se Locke, 1976). The job characteristics model (Hackman & Oldham, 1976) er kanskje den aller viktigste forklaringsmodellen med hensyn til hvilke situasjonsbestemte faktorer som påvirker jobbtilfredshet. Følgende fem egenskaper ved jobben, blir ansett som sentrale innenfor denne modellen: task identity, task significance, skill variety, autonomi og feedback. Flere kvantitative studier (Fried & Ferris, 1987; Loher et al., 1985) har indikert en sammenheng mellom arbeidstageres rapportering av karakteristika ved jobben og jobbtilfredshet.

I følge Agho, Mueller og Price (1993) viste følgende jobbrelaterte faktorer seg å ha sammenheng med liten grad av jobbtilfredshet: muligheter for tilgjengelige jobber utenfor arbeidsplassen, rolletvetydighet, rollekonflikt og role overload. Klima og kultur innenfor en organisasjon eller arbeidsplass, og lederskap (House, 1971) har også blitt vektlagt som sterke situasjonsbestemte faktorer (O'Reilly & Chatman, 1996). I en ny meta-analyse som ble utført av Judge, Piccolo og Podsakoff (2010) som undersøkte sammenhengen mellom lønn og jobbtilfredshet, viste resultatene fra 92 uavhengige utvalg, at lønnens størrelse korrelerte positivt (mean $r = .15$) med jobbtilfredshet. Til tross for at det har vært mye fokus på forholdet mellom lønn og jobbtilfredshet, indikerte imidlertid resultatene fra denne meta-analysen

at lønnens størrelse kun var marginalt relatert til jobbtilfredshet (Judge et. al., 2010).

Indre/personlighetsrelaterte faktorer og jobbtilfredshet (tidlige og indirekte studier)

Tidlige studier som undersøkte forbindelsen mellom personlighet og jobbtilfredshet, benyttet ikke direkte målinger, men antok istedet utfra en logisk argumentasjon at det var en sammenheng mellom personlighet og jobbtilfredshet (Judge & Larsen, 2001). Det ble rettet søkelys mot sammenhengen mellom individuelle forskjeller og jobbtilfredshet allerede tilbake til da Fisher og Hanna (1931), hevdet at misnøye i jobben skyldtes emosjonell mistilpasning. Hoppock (1935) hevdet at spørsmål som målte emosjonell mistilpasning, skilte klart mellom fornøyde og misfornøyde ansatte. Weiss og Adler (1984) var sterke representanter for personlighetstilnærmingen innenfor organisasjonspsykologi. De hevdet at de fleste studier på området var spesielt utarbeidet for å undersøke situasjonsbestemte faktorer og betingelser i arbeidslivet, på bekostning av personlighetsvariabler, og at dette var grunnen til at personlighetsfaktorer i liten grad predikerte holdninger og atferd i jobsammenheng.

En banebrytende longitudinell studie utført av Staw og Ross (1985) demonstrerte at til tross for at ansatte skiftet arbeidsgivere og arbeidsplasser, så var jobbtilfredsheten rimelig stabil over en femårsperiode. Det ble i tillegg også kontrollert for ytre faktorer som endringer i lønn og jobbstatus. De argumenterte for at denne stabiliteten hos ansatte sannsynligvis skyldtes et stabilt karaktertrekk ved personen, siden personer viste seg å rapportere at deres jobbtilfredshet var stabil, til tross for både ulik tid og setting. Denne studien ble møtt av massiv kritikk av sosiologisk orienterte forskere, som var tvilende til at individuelle forskjeller hadde noen betydning i forhold til å predikere jobbtilfredshet og holdninger i arbeidslivet (Staw & Cohen-Charash, 2005).

Arvey, Bouchard, Segal og Abraham (1989), utførte en tvillingstudie som viste at jobbtilfredshet var signifikant relatert til genetiske faktorer. Til sammen 34 eneggede tvillinger ble fra tidlig barndom av oppdratt hver for seg, og senere intervjuet ved hjelp av Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ).

Resultatene indikerte at genetiske faktorer forklarte 30% av variansen i jobbtilfredshet.

Situasjon- person debatten

David- Blake og Pfeffer (1989), som er representanter for den situasjonsbestemte tilnærmingen har tidligere hevdet, at det var meningsløst å studere personlighet i sammenheng med jobbtilfredshet, og at lite av variansen ville bli forklart utfra individuelle karakteristika. De la vekt på at størsteparten av personlighetsforskningen mislyktes i å kontrollere tilstrekkelig for ytre variabler, og var på bakgrunn av dette kritiske til at stabilitet i jobbholdninger kunne relateres til personlighetsvariabler. Det aller mest overbevisende i kritikken til Davis- Blake og Pfeffer (1989), var i følge Staw og Cohen- Charash (2005) deres argument om at konsistens i holdninger ikke er tilstrekkelig bevis for en disposisjonell forklaring. Et resultat som indikerer at det er konsistens i holdningene til en person tyder på at det er en kilde til stabilitet hos personen, som kan relateres til personlighet eller en genetisk disposisjon. Men det er imidlertid ikke blitt forklart hva denne individuelle stabiliteten skyldes (Davis- Blake & Pfeffer, 1989). Det har også blitt rettet generell kritikk mot at det teoretiske grunnlaget er for mangelfullt til å kunne forklare forbindelsen mellom personlighet og jobbtilfredshet. Til tross for stridigheter har personlighetsforskningen etablert seg i større grad, og det kan se ut som den opprinnelige kritikken har avtatt noe.

Operasjonalisering av begrepet jobbtilfredshet

Det brukes først og fremst selvrapporteringsmetoder for å få tilgang til sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet. De fleste forskere er i følge Judge og Klinger (2007) enige om at jobbtilfredshet er et globalt begrep som er sammensatt av ulike fasetter. Forskere har benyttet mange ulike måleinstrumenter ved målingen av jobbtilfredshet, noe det også har blitt rettet kritikk mot. Det blir i hovedsak skilt mellom målinger av jobbtilfredshet som er globale og sammensatte (summen av ulike fasetter). Global jobbtilfredshetskalaer måler direkte et individs samlede eller generelle grad av jobbtilfredshet.

Sammensatte målinger er derimot tilfredshets-skårer som er basert på skalaer som måler enkelte fasetter ved individuell tilfredshet, og deretter kombinerer summen av disse fasettene i en sammensatt skåre (Bruk- Lee et. al., 2009). Job Descriptive Index (Smith, Kendall & Hulin, 1969) er en mye anvendt jobbtildfredshets-skala som måler fem ulike fasetter ved jobben: arbeidet i seg selv, lønn, forfremmelse, ledelse og venner. Noen av de vanligste målingene av jobbtildfredshet (både globale og sammensatte) er i følge Bruk- Lee og kollegaer (2009) og Judge og Klinger (2007): Job Satisfaction Survey (Spector, 1985), Job in General (Ironson et. al., 1989), Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ; Weiss, Davis, England & Lofquist, 1967) og Job Descriptive Index (Smith et. al., 1969).

Det har vært vanlig blant forskere å skille mellom ytre og indre aspekter ved jobbtildfredshet. Lønn og forfremmelser har blitt betraktet som ytre faktorer, mens kollegaer, ledelse og jobben i seg selv har blitt betraktet som indre faktorer. I nyere tid har Judge, Bono og Locke (2000) ved noe av sin forskning, benyttet en skala for måling av generell jobbtildfredshet som består av fem utsagn.

De fem utsagnene i denne skalaen er:

1. I feel fairly satisfied with my present job.
2. Most days I am enthusiastic about my work.
3. Each day at work seems like it will never end.
4. I find real enjoyment in my work.
5. I consider my job to be rather unpleasent.

Det har vært flere uenigheter blant forskere når det gjelder målingene av jobbtildfredshet. Scarpello og Campbell (1983) hevdet at fasettmålinger og globale målinger ikke målte samme begrep, fordi de fant ut at individuelle spørsmål om jobben ikke korrelerte godt med global måling av generell jobbtildfredshet. Imidlertid har Judge og Hulin (1993) hevdet i ettertid, at målinger av jobbfasetter korrelerer høyt nok til å anta at de indikerer et felles underliggende konstrukt. I følge Judge og Klinger (2007) vil det derfor være en liten forskjell om man benytter en helhetlig måling, eller en måling av summen av fasetter når man måler generell jobbtildfredshet. Et annet kontroversielt tema har dreid seg om hvorvidt målinger av jobbtildfredshet er gode nok i forhold til å vurdere de affektive aspektene ved jobbtildfredshet (Judge & Klinger, 2007). Brief og Roberson (1989) har argumentert

for at jobbbaffekt burde vurderes adskilt fra jobbtilfredshet, siden målinger av jobbtilfredshet i stor grad er kognitivt orientert. Judge og Larsen 2001) fokuserte på at jobbtilfredshet bør betraktes som en kombinasjon av både kognisjon og affekt. Judge og Larsen (2001), og Judge og Klinger (2007) tror ikke at nye måleinstrumenter av jobbtilfredshet er nødvendig for å studere det affektive aspektet ved begrepet, men at et bredt og godt validert måleinstrument derimot, kan være det beste alternativet i forhold til å måle jobbtilfredshet for framtiden. Det har også i følge Judge og Klinger (2007) vært generell skepsis mot å benytte enkeltledds- målinger (single item) av jobbtilfredshet, og de hevder at selv om noen enkeltledds- målinger har vist seg å ha akseptable grader av reliabilitet, så er disse målingene mindre reliable og valide enn de fleste flere- ledds (multiple item) målinger av jobbtilfredshet.

Utvalgelse av studier

Studiene som denne oppgaven baserer seg på, er valgt ut først og fremst fra meta-analyser som undersøker forbindelsen mellom personlighet og jobbtilfredshet. Ved bruk av meta- analyser var det mulig å tilegne seg en oversikt over de personlighetsfaktorene som har vært mest sentrale innenfor forskningen på jobbtilfredshet. Meta-analyse er en fellesbetegnelse på at man anvender statistiske metoder til å kombinere resultatene fra tidligere enkeltstudier. På denne måten kan man danne seg et oversiktsbilde over forskningen som blir mer uavhengig enn enkeltstudiers karakteristika (hvilke konkrete målinger, utvalgsstørrelser m.m.). Det er også mulig å beregne en gjennomsnittlig effekt, og studere variasjon i effekt mellom studier (Martinussen, 2010). Resultatene fra slike meta- analyser blir ansett for å gi et mer riktig bilde av virkeligheten enn å basere seg på enkeltstudier. Data i meta- analyser blir som regel korrigert for ulike feilkilder slik at de tallverdiene man får gjerne speiler bedre de teoretiske verdiene, altså verdier man ville fått hvis alle målingene hadde vært perfekt. I meta- analyser kan ulike effektstørrelser benyttes. Det kan for eksempel være korrelasjoner eller standardiserte gjennomsnittsforskjeller avhengig av hvilke data man har i primærstudiene (Martinussen, 2010).

Litteratursøket ble gjennomført i form av elektroniske søk i fagdatabaser for psykologi, hvor PsykINFO (1887- 2012) ble benyttet i størst grad. I tillegg ble det foretatt søk i noen tverrfaglige fagdatabaser, som Web of Science. Det ble søkt først og fremst etter publiserte artikler som omhandler forholdet mellom personlighetsfaktorer og jobbtilfredshet. Det ble brukt følgende begreper i søket: Job satisfaction, job satisfaction and meta- analysis, job satisfaction and personality, job satisfaction and individual disposition, job attitudes, affective disposition, positive affect, negative affect, , big five, five- factor, core self- evaluations, neuroticism, emotional stability, extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness, self- esteem, self- efficacy, locus of control og type A behavior.

Søket på jobbtilfredshet resulterte i til sammen 5385 publikasjoner, 24 publikasjoner for søket på job satisfaction and meta- analysis, og 152 publikasjoner for søket på job satisfaction and personality. Søket på hver av de andre begrepene i kombinasjon med job satisfaction, resulterte i til sammen 219 publikasjoner. Forskningen som blir oppsummert videre er i hovedsak basert på fire meta- analyser som undersøker sammenhengen mellom personlighetmodeller og jobbtilfredshet (to av fem-faktor modellen, en av core-self evaluations og en av affektiv disposisjon).

Disse fire meta- analysene ble valgt ut fordi de undersøker personlighetsmodeller som helhet i forbindelse med jobbtilfredshet. I tillegg er det valgt ut et par meta- analyser som utforsker personlighetstrekkene locus of control og selvfølelse, fordi disse trekkene kun var inkludert i en meta- analyse av en personlighetsmodell (core self- evaluations). Noen relevante meta- analyser og enkeltstudier vil også bli tatt med for å bygge opp under diskusjonen av de teoretiske forbindelsene mellom personlighet og jobbtilfredshet. Disse meta- analysene og enkeltstudiene er valgt ut fordi de er utført i den senere tid, eller fordi de viser hvordan psykologiske prosesser kan påvirke sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet.

Oppgaven vil bli oppbygd ved at jeg først vil beskrive hvilke personlighetsmodeller- og faktorer som har vært ansett som relevante for sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet. Deretter vil det bli en

oppsummering av forskningen på området. Videre vil følgende problemstillinger bli tematisert i forsøket på å forklare personlighetsmessige ulikheter med hensyn til jobbtilfredshet: a) Hvorfor reagerer mennesker forskjellig på hendelser i arbeidslivet? Og b) hvilke medierende psykologiske prosesser er sentrale? Til sist vil det bli en avsluttende diskusjon.

Hvilke personlighetsmodeller – og faktorer har vært ansett som relevante for sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet?

Flere forskere har etterspurt en klarere teoretisk forklaringsmodell når det gjelder forholdet mellom personlighet og jobbtilfredshet. I historikken over forskningen på hvordan personlighet påvirker jobbtilfredshet, har som tidligere nevnt, mange varierte trekk blitt studert. Imidlertid har senere forskning i stor grad tatt utgangspunkt i tre forklaringsmodeller: affektiv disposisjon, fem- faktor modellen og core- self evaluations. Det har blitt stilt spørsmålsteget ved om enkelte av personlighetsfaktorene som inngår i de ulike forklaringsmodellene, egentlig er forskjellige betegnelser på samme begrep, og dermed er overlappende. En begrepsavklaring av personlighetsfaktorene som utgjør disse modellene, og teorier som belyser hvorfor de aktuelle trekkene kan tenkes å være relatert til jobbtilfredshet vil bli presentert i neste avsnitt. Atferdsdisposisjonen type A atferd er ikke inkludert i noen av modellene, men vil imidlertid også bli tatt med siden dette begrepet har blitt undersøkt i sammenheng med jobbtilfredshet i flere studier.

Affektiv disposisjon

Affektiv disposisjon har i flere studier blitt relatert til jobbtilfredshet. Forskning av Watson, Clark og Tellegen (1988) indikerer at affektivt temperament består av to fasetter: positiv affekt (PA) og negativ affekt (NA). Når man skal bestemme hvilken av de to typene affekt en person tenderer mot, er det i følge Judge og Larsen (2001), hensiktsmessig å tenke i forhold til den gjennomsnittlige grad eller den typiske mengde av en gitt emosjon et individ har.

1. Positiv affekt

Individer som tenderer mot positiv affekt (PA) er disponert for å oppleve positive emosjoner, som for eksempel glede, positiv spenning og entusiasme (Watson, Clark & Tellegen, 1988). Disse personene karakteriseres av at de har mye energi, er engasjert i miljøet rundt seg, er optimistiske og foretrekker selskap av andre framfor isolasjon (Watson, Clark & Tellegen, 1988). PA personer vil også i stor grad være fornøyde, selvsikre og rolige, samt fokusere lite på- og være mer tilpasningsdyktige når det gjelder å mestre frustrasjoner og irritasjonsmomenter i dagliglivet (Watson & Clark, 1984).

2. Negativ affekt

Negative emosjoner som: stress, skyld, sinne, og nervøsitet oppleves ofte av individer som er disponert for å tendere mot negativ affekt (Watson, Clark & Tellegen, 1988). Personer med stor grad av negativ affekt vil ofte dvele ved sine feil, skuffelser og mangler (Watson & Clark, 1984). Moyle (1995) hevdet at individer som i stor grad tenderer mot negativ affekt, generelt vil oppfatte miljøet rundt seg som negativt, og derfor også vil betrakte jobbmiljøet sitt som negativt. Dette vil igjen resultere i at de vil være mindre tilfredse i arbeidslivet. Levin og Stokes (1989) betrakter negativ affekt som et resultat av en kognitiv prosess hvor en i stor grad evaluerer negative aspekter ved jobbmiljøet, noe som kan føre til at en opplever liten grad av jobbtildfredshet. Den samme forklaringen gjelder også i forhold til hvorfor individer som tenderer mot positiv affekt opplever høyere grad av jobbtildfredshet (Levin & Stokes 1989). Basert på teoriene om positiv og negativ affekt, blir det utledet følgende hypoteser om sammenhengen mellom affektiv disposisjon og jobbtildfredshet:

- a) Positiv affekt er positivt relatert til jobbtildfredshet.
- b) Negativ affekt er negativt relatert til jobbtildfredshet

I følge Judge og kollegaer (2002) er en begrensning ved typologien for affektiv disposisjon, at denne modellen kun består av to trekk, og de fokuserer på at det er hensiktsmessig å være åpen for at flere andre trekk kan eksistere som er teoretisk

og empirisk relevant i forhold til jobbtilfredshet. Flere forskere har på grunnlag av likhetstrekk, forsøkt å knytte affektiv disposisjon opp mot to personlighetstrekk, som hører til fem- faktor modellen for personlighet, for å kunne organisere forskningen på sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet. Positiv affekt har blitt relatert til personlighetstrekket utadvendthet, mens negativ affekt har blitt relatert til personlighetstrekket nevrotisisme i fem-faktormodellen. Denne modellen vil bli beskrevet nærmere i neste avsnitt.

Fem- faktor modellen for personlighet

De siste 20 årene har det vært bred enighet om at fem-faktor modellen for personlighet (Goldberg, 1990, Digman, 1990) kan bli brukt til å beskrive de mest vesentlige trekkene ved personlighet (Judge et al.,2002). Ved utviklingen av denne modellen utledet forskere den fundamentale leksikalske hypotesen, som er ideen om at de viktigste personlighetsmessige forskjellene har blitt kodet i språk over hele verden, og at vi kan avdekke personlighetsfaktorer ved å analysere språk (Goldberg, 1990).

For å komme fram til personlighetstrekkene ble forsøkspersoner bedt om velge ut de adjektivene (fra en liste med 60 ord som har vært typiske for å beskrive mennesker), som passet best i forhold til å beskrive en person de kjente godt. Det ble deretter brukt faktoranalyse på koeffisientene av de 60 adjektivene, og på bakgrunn av resultatene ble fem vesentlige personlighets-trekk identifisert (Goldberg, 1990). Norman (1963) var den første forskeren som replikerte tidligere analyser av fem- faktormodellen og utarbeidet en mer fullstendig taksonomi for personlighetsfaktorer. Fem- faktor modellen har imidlertid flere kritikere. Block (1995) har fokusert på at en viktig implikasjon ved utviklingen av denne modellen er nettopp det faktum at forskere, kunne rendyrke hoveddimensjonene ved personlighet, ved å velge ut adjektiver som ble brukt til å beskrive personer. Briggs (1989) og Block (1995) er kritiske til at det ikke er noen teorier eller identifiserbare hypoteser som ligger til grunn for at trekkene i fem-faktor modellen bør være utvalgt til fordel for andre trekk.

Fem-faktor modellen for personlighet består av følgende fem personlighetstrekk:

1. Utadvendthet

Et individ som tenderer i stor grad mot personlighetstrekket utadvendthet er i følge Watson og Clark (1997) disponert for å oppleve positive emosjoner som positiv spenning, tilhørighet med andre, entusiasme og glede, samt at de er aktive, livlige, dominerende og ambisiøse. Utadvendte personer har ofte et høyere ønske om status, anerkjennelse og materiell vinning (Costa & MacCrae, 1988), og vil i følge Watson og Clark (1997) oppsøke sosiale sammenhenger, ha mange venner og oppfatte sosiale samhandlinger (også de som utspiller seg på jobb) som belønnende og givende. Fordi det er naturlig å forvente at utadvendte individer vil være spesielt tilpasningsdyktige i sosiale situasjoner, vil det ifølge Emmons og Diener (1986), være sannsynlig at de vil foretrekke sosiale situasjoner i større grad enn innadvendte personer, og at de trolig vil oppleve positiv affekt i sosiale sammenhenger (Emmons & Diener, 1986). Det er nærliggende å tenke seg at utadvendte personer av samme grunn også vil oppleve tilfredshet på en arena som jobben, hvor det sosiale aspektet ofte er viktig.

2. Varme/Vennlighet

Hos individer som har en vennlig personlighet, vil ifølge Barrick og Mount (1991), følgende egenskaper være framtrædende: godhjertethet, vilje til samarbeid, tilgivende, direkte, tolerante, tillitsfulle, fleksible, hjelpsomme, høflige og godtroende. Organ og Lingl (1995) hevdet at mennesker som er vennlige tenderer til å komme godt overens med andre, og ha tilfredstillende relasjoner. MacCrae og Costa (1991) hevdet at vennlighet burde relateres til tilfredshet og glede, fordi vennlige individer har en større motivasjon i forhold til å oppnå mellommenneskelig intimitet, noe som igjen vil føre til at de trives. Dersom en antar at den samme formen for motivasjon gjelder i arbeidslivet, så burde de samme mekanismene også operere med hensyn til jobbtildfredshet, i følge Judge og kollegaer (2002),

3. Samvittighetsfull

I følge Barrick og Mount (1991) kjennetegnes samvittighetsfulle mennesker ved at de ofte er: ansvarlige, grundige, forsiktige, pålitelige, strukturerte,

selvdisiplinerte, punktlige, ambisiøse, utholdende, ryddige og hardtarbeidende, Organ og Lingl (1995) hevdet at samvittighetsfull burde ses i sammenheng med jobbtilfredshet, fordi denne faktoren representerer en generell tendens til å engasjere seg i jobben. Og på grunn av dette engasjementet er det større sannsynlighet for at en oppnår tilfredstillende jobbforsterkninger, både i form av formelle faktorer (for eksempel lønn, forfremmelser) og informative faktorer (for eksempel anerkjennelse, respekt, og opplevelse av personlig vinning). I følge Organ og Lingl (1995) så har litteraturen nærmest ignorert sammenhengen mellom de potensielt positive egenskapene ved samvittighetsfull og jobbtilfredshet, til tross for at forskning har avdekket at personlighetsfaktoren samvittighetsfull er relatert til jobbytelse (Barrick & Mount, 1991)

4. Nevrotisisme (manglende emosjonell stabilitet)

Nevrotisisme kan i følge Goldberg (1990) defineres som tendensen til å oppleve liten grad av emosjonell tilpasning, og hos individer som er orientert mot nevroisisme dominerer ofte negative følelser som frykt, fiendtlighet og depresjon. Disse personene blir ofte beskrevet som sinte, engstelige, flau, selvbevisste, impulsive, bekymringsfulle og emosjonelt usikre individer som ofte føler seg utilstrekkelige (Barrick & Mount, 1991). I følge Magnus, Diener, Fujita & Pavot (1993) vil personer som tenderer mot nevroisisme ha mer negative opplevelser i livet enn andre fordi de har en grunnleggende negativ natur, og ofte vil oppsøke situasjoner som fremmer negative følelser. Dette gjelder også i jobbsammenheng, noe som igjen kan bidra til mindre tilfredshet i arbeidslivet (Emmons, Diener & Larsen, 1985). McCrae og Costa (1991) hevdet at nevroisisme er forbundet med liten grad av tilfredshet, fordi individer som skårer høyt på nevroisisme er disponert for å oppleve mer negativ affekt. Negativ affekt er videre relatert til mindre grad av jobbtilfredshet (Brief, 1998; Spector, 1997).

5. Åpenhet for nye erfaringer

I følge Barric og Mount (1991) er det følgende egenskaper som er mest karakteristiske for en person som i stor grad er åpen for nye erfaringer: kreativ, åpensinnet, fantasifull og nysgjerrig. I tillegg er denne personlighetsfaktoren

relatert til utradisjonell tenkning, liten grad av religiøsitet og politisk liberalisme (se MacCrae, 1996, for et review). Ingen av disse egenskapene ser ut til å ha nær sammenheng med jobbtilfredshet. I følge Judge, Heller og Mount (2002) har det innenfor litteraturen om jobbrelevante holdninger, blitt viet lite oppmerksomhet mot åpenhet for nye erfaringer, og det er lite teori som relaterer denne personlighetsfaktoren til jobbtilfredshet, sammenlignet med de andre trekkene i fem- faktor modellen. På bakgrunn av teoriene som har blitt presentert, er det nærliggende å utlede følgende hypoteser angående resultatene fra forskningen på sammenhengen mellom personlighetsfaktorene i fem- faktor modellen og jobbtilfredshet:

- a) Utadvendthet er positivt relatert til jobbtilfredshet.
- b) Vennlighet er positivt relatert til jobbtilfredshet.
- c) Samvittighetsfull er positivt relatert til jobbtilfredshet.
- d) Nevrotisisme er negativt relatert til jobbtilfredshet.

I og med at det er lite teori som knytter personlighetsfaktoren åpenhet for nye erfaringer opp mot jobbtilfredshet, så vil det ikke bli utledet noen hypotese for denne faktoren.

Primær selvevaluering (core self-evaluations)

Begrepet primær selvevaluering ble introdusert av Judge, Locke og Durham (1997), og var utarbeidet på bakgrunn av omfattende litteratur. Primær selvevaluering er i følge Judge og kollegaer (1997) grunnleggende vurderinger av ens egenverdi, evner og kompetanse som person. Judge, Locke og Durham (1997) hevdet at de primære selvevalueringstrekene ble valgt ut fra kriterier om at de måtte være selvvrderende, fundamentale og brede. De siste årene har det i følge Judge, Bono, Erez og Locke (2005) vært flere studier innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi, som har utforsket denne modellen. Judge og kollegaer (1997) hevdet at primær selvevaluering er en bred forklaringsmodell som består av følgende 4 trekk:

1. *Selvfølelse (self-esteem).*

Selvfølelse kan defineres som den verdien man selv vurderer at man har som person (Harter, 1990). Begrepet omhandler den grad et individ liker, aksepterer og respekter seg selv. Ifølge teorien om selvkonsistens (self-consistency theory, Korman; 1970) vil individer som har en bra selvfølelse velge yrker som samsvarer med deres interesser, noe som vil medføre høyere grad av jobbtilfredshet. Dodgson og Wood (1998) hevdet at personer med god selvfølelse vil være tilbøyelige til rekruttere positive tanker om seg selv og sine personlige styrker, og i følge Steele, Spencer og Lynch (1993) vil de sannsynligvis svare på trusler mot selvfølelsen ved fokusere på egne styrker. I følge Dodgson og Wood (1998) er det nærliggende å tro at denne tilbøyeligheten til å fokusere på positive tanker om seg selv, som mennesker med bra selvfølelse er i besittelse av, også vil føre til høyere grad av generell tilfredshet. Forskning av Dodgson og Wood (1998) indikerer at personer med bra selvfølelse forblir optimistiske selv når de feiler, noe som igjen fører til framtidig suksess og sannsynligvis fremmer tilfredshet både i livet generelt og i arbeidssammenheng.

2. *Mestringstro (generalisert self-efficacy)*

I følge Bandura (1982) kan mestringstro forstås som ens vurderinger av egen evne til å utføre målrettede handlinger som er nødvendige for å oppnå noe i framtiden. Banduras (1986) sosiale kognisjonsteori går ut på at mestringstro opererer som en sentral faktor i selvreguleringsmekanismer som er viktige i forhold til motivasjon og handling. Denne teorien vil bli utdypet senere i oppgaven. Mestringstro har ifølge Bandura og Wood (1989) en positiv effekt på tankeprosesser, og mennesker med en sterk tro på mestring er opptatt av å analysere og finne løsninger på problemer. Siden det har vist seg at individer som tror på egne mestringsevner tenderer til å håndtere vanskeligheter bedre, samt å holde ut til tross for feilgrep (Gist & Mitchell, 1992), er det i følge Judge, Locke og Durham (1997) sannsynlig at de vil oppnå ønskede resultater i arbeidssammenheng, og derfor vil oppleve tilfredshet i jobben sin.

3. *Locus of control*

I følge Rotter (1966) vil individer som tenderer mot en indre locus of control, ha en sterk tro på at de har makt over sitt eget liv, og vil derfor ofte være selvsikre og målrettede i sine forsøk på å kontrollere sitt ytre miljø. På den andre siden vil individer som er orientert mot en ytre locus of control, i større grad oppfatte at de ikke har noen direkte kontroll selv over egen skjebne, og tro at deres liv først og fremst er kontrollert av ytre faktorer som hell, skjebnen eller mennesker rundt seg med sterk innflytelse (Rotter, 1966). I følge Bono og Judge (2003) er nevrotisisme den av personlighetsfaktorene i fem-faktor modellen som i størst grad er beslektet med ytre locus of control.

I følge Spector (1982) er det flere grunner til at personer som tenderer mot indre LOC vil oppleve større grad av jobbtilfredshet, i motsetning til personer som tenderer mot ytre LOC. De vil sannsynligvis yte bedre og motta fordeler på grunn av sine prestasjoner (som for eksempel forfremmelser). Indre LOC individer vil også ofte handle mer aktivt og vil derfor trolig slutte i en jobb de er misfornøyd med, og de som opplever at de har kontroll i forhold til å forlate en jobb, og som velger å bli likevel, vil tendere til å evaluere jobbsituasjonen om igjen på en positiv måte fordi de opplever et kognitivt press (Spector, 1982). I følge Spretizer (1995) burde ansatte føle seg mer energiske og aktiverte når de tror de kan skape og styre sine egne jobbroller i motsetning til når jobbroller er definert av deres organisasjoner, ledere eller samarbeidspartnere.

4. *Nevrotisme*

Nevrotisisme hører også med til primær selvevaluering, men siden denne personlighetsfaktoren ble beskrevet under presentasjonen av fem-faktor modellen vil den ikke bli diskutert ytterligere i dette avsnittet. Basert på teoriene som har blitt presentert, forventes det at forskningen skal avdekke følgende sammenheng mellom personlighetsfaktorene i modellen for primær selvevaluering og jobbtilfredshet:

- a) Selvfølelse er positivt relatert til jobbtilfredshet
- b) Mestringstro er positivt relatert til jobbtilfredshet.

c) Indre locus of control er positivt relatert til jobbtilfredshet.

Type A atferd (Impatience/ Irritability versus Achievement striving)

Enkelte forskere mener at type A atferd er en atferdsdisposisjon og ikke et personlighetstrekk (Judge et. al., 2002). Imidlertid har dette trekket blitt utvalgt i denne oppgaven, siden det inkluderes i flere studier som undersøker sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet, og fordi det skiller seg ut fra andre personlighetstrekk som har vært ansett som sentrale innenfor området. Friedman og Roseman (1959) utførte observasjoner av pasienter med kardiovaskulær hjertesykdom, og basert på disse observasjonene kom de fram til at kardiovaskulære hjertesykdommer er relatert til et atferdsmønster som de kalte type A.

Tradisjonelt sett har mennesker med type A atferd blitt beskrevet som konkurrerende, fiendtlige, utålmodige og som en personlighetstype som ofte har det travelt (Friedman & Roseman, 1974). Type A personlighet har blitt identifisert som en personlighetsfaktor sammensatt av to uavhengige dimensjoner. Utålmodighet, irritasjon og en sårbarhet i forhold til å oppleve sinne og frustrasjon i situasjoner hvor en må vente, er typiske karaktertrekk ved de som hører til den første dimensjonen. På den andre siden vil egenskaper som å være prestasjonsorientert, målrettet og hardtjobbende ofte opptre hos personer som tenderer mot den andre dimensjonen (Spence, Helmreich & Pred, 1987). En kan tenke seg at det også vil være mange situasjoner i en jobbsituasjon, som krever at en er tålmodig og må belage seg på venting. Og at personer som tenderer til å bli sinte og frustrerte i slike sammenhenger, vil være sårbare med hensyn til å oppleve misnøye på jobb. Det er også nærliggende å tro at karaktertrekk som å være målrettet og hardtjobbende er personlige egenskaper som kan bidra til at arbeidssituasjonen blir lettere, og sannsynligvis fører til større grad av jobbtilfredshet. Det er dermed rimelig å forvente at forskningen viser:

a) Type A atferd i form av irritabilitet og utålmodighet er negativt relatert til jobbtilfredshet.

- b) Type A atferd i form av prestasjonsorientering er positivt relatert til Jobbtilfredshet.

Oppsummering av forskningen på området

Affektiv disposisjon

Det har vært omstridt hvorvidt negativ og positiv affekt er to separate dimensjoner eller to motpoler på samme skala (Schauabroeck, Ganster & Fox, 1992). Connolly og Viswesvaran (1999) fant en moderat korrelasjon på (mean $r = -.30$) mellom positiv og negativ affekt), noe de mener kan tyde på at de to trekkene er empirisk forskjellig. Disse resultatene, sett i sammenheng med forskningen på personlighetstrekkene utadvendthet og nevrotisisme som uavhengige dimensjoner, støtter i følge Connolly og Viswesvaran (2000) opp om at positiv og negativ affekt er to dimensjoner eller trekk som er relativt uavhengig av hverandre .

Connolly og Viswesvaran (2000) utførte en meta-analyse av 27 artikler, og resultatet viste at jobbtilfredshet korrelerte signifikant positivt med positiv affekt (mean $r = .49$), affektiv disposisjon (mean $r = .36$) og signifikant negativt med negativ affekt (mean $r = -.33$). En relativ ny meta-analyse basert på resultater fra 187 kryss- seksjonelle og longitudinelle studier utført av Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh og Spector (2009), undersøkte sammenhengen mellom en rekke utvalgte personlighetsfaktorer og jobbtilfredshet. Forskjellen på studien til Connolly og Viswesvaran (2000) og Bruk- Lee og kollegaer (2009) er at førstnevnte studie kun undersøker affektiv disposisjon, mens sistnevnte studie utforsker både hvordan flere enkelttrekk og fem- faktor modellen som helhet påvirker jobbtilfredshet. Resultatene fra studien til Bruk- Lee og kollegaer indikerte at negativ affekt korrelerte negativt med jobbtilfredshet i kryss- seksjonelle studier (mean $r = -.25$) og i longitudinelle studier (mean $r = -.18$) Positiv affekt korrelerte positivt med jobbtilfredshet i kryss- seksjonelle studier (mean $r = .41$) og i longitudinelle studier (mean $r = .31$).

Fem-faktor modellen for personlighet

Mange studier har utforsket sammenhengen mellom nevrotisisme som utgjør kun et enkelt trekk ved fem-faktor modellen, og jobbtilfredshet. Det er imidlertid relativt lite forskning som undersøker samtlige trekk som inngår i denne modellen og jobbtilfredshet. Judge, Heller og Mount (2002) utførte imidlertid en meta-analyse, som undersøkte sammenhengen mellom fem-faktor modellen og jobbtilfredshet. Denne studien var basert på 334 korrelasjoner fra 164 uavhengige studier, som var klassifisert i henhold til denne modellen. Meta-analysen til Bruk-Lee og kollegaer (2009) var basert på 187 studier og et utvalg på 50925 deltagere, og undersøkte også fem-faktor modellen som helhet, og i tillegg en del andre enkelttrekk som: positiv affekt, negativ affekt, type A atferd, trait anger, narsissisme og machiavellisme.

Bruk-Lee og kollegaer (2009) var skeptiske til at Judge, Heller og Mount (2002) i sin meta-analyse, kombinerte studier som brukte målinger av fem-faktor dimensjoner, med studier av individuelle trekk som de klassifiserte i de fem dimensjonene. Som for eksempel å inkludere målinger av emosjonell stabilitet med målinger av nevrotisisme eller negativ affekt. Nok en begrensning de fokuserte på var at denne meta-analysen kun benyttet kryss-seksjonelle studier. For å veie opp for disse begrensningene, valgte Bruk-Lee og kollegaer (2009) å benytte meta-analyser for å utforske individuelle personlighetstrekk i tillegg til spesifikke målinger av fem-faktor modellen i både kryss-seksjonelle og longitudinelle forsknings-sammenhenger. Analysene til Bruk-Lee og kollegaer (2009) av fem-faktor modellen var begrenset kun til målinger, som var utarbeidet spesielt for å vurdere dimensjonene i denne modellen, og gjorde det mulig for dem å sammenligne egne isolerte målinger av fem-faktor modellen, med målingene til Judge, Heller og Mount. Imidlertid så det ut til at funnene til Bruk-Lee og kollegaer (2009) stort sett (med unntak av litt forskjeller), gjenspeilet funnene til Judge, Heller og Mount (2002). Forskingen som har undersøkt sammenhengen mellom personlighetsfaktorene i fem-faktor modellen og jobbtilfredshet, vil bli presentert i neste avsnitt.

Utadvendthet

Utadvendthet har i stor grad vært relatert til Positiv affekt (PA), og sistnevnte faktor viste seg å ha sammenheng med jobbtilfredshet i meta- analysen til Connolly og Viswesvaran (2000). Meta- analysen til Judge og kollegaer (2002) avdekket at utadvendthet korrelerte positivt med jobbtilfredshet (mean $r = .25$). Resultatene fra meta- analysen til Bruk- Lee og kollegaer (2009) viste at utadvendthet korrelerte positivt med jobbtilfredshet i kryss- seksjonelle studier (mean $r = .12$), og i longitudinelle studier (mean $r = .13$). Den største forskjellen mellom korrelasjonene av alle faktorene, var den som ble funnet for korrelasjonene mellom utadvendthet, i de to meta- analysene av fem- faktor modellen.

Varme/ Vennlighet

I følge Judge og kollegaer (2002) indikerte deres resultater at korrelasjonene mellom vennlighetsfaktoren og jobbtilfredshet var svært variable på tvers av studier, mer en av fem korrelasjoner var negative, og et likt antall var mellom (mean $r = .00$ og mean $r = .10$). Bruk- Lee og kollegaer (2009) undersøkte ved et longitudinelt studie, forholdet mellom vennlighetsfaktoren og jobbtilfredshet. Resultatet viste at vennlighet hadde en svak positiv korrelasjon med jobbtilfredshet (mean $r = .11$).

Samvittighetsfull

Meta- analysen til Judge og kollegaer (2002) avdekket at korrelasjonen mellom samvittighetsfull og jobbtilfredshet var signifikant positiv (mean $r = .26$). Det ble funnet en positiv korrelasjon for sammenhengen mellom samvittighetsfull og jobbtilfredshet i kryss- seksjonelle studier (mean $r = .16$), og longitudinelle studier (mean $r = .15$), i meta- analysen til Bruk-Lee og kollegaer (2009).

Nevrotisisme

En meta-analyse basert på 274 korrelasjoner, som ble utført av Judge og Bono (2001) undersøkte forholdet mellom primær selvevaluering og jobbtilfredshet. Resultatene indikerte at personlighetsfaktoren emosjonell stabilitet, som er motpolen til nevrotisisme, korrelerte positivt med jobbtilfredshet (mean $r = .24$).

Resultatene fra meta analysen til Judge og kollegaer (2002) indikerte at nevrotisme korrelerte negativt med jobbtilfredshet (mean $r = -.29$), og i tillegg var det personlighetstrekket som korrelerte i størst grad med jobbtilfredshet. Meta- analysen til Bruk- Lee og kollegaer (2009), viste at nevrotisme korrelerte negativt med jobbtilfredshet i kryss- seksjonelle studier (mean $r = -.25$) og noe lavere i longitudinelle studier (mean $r = -.17$).

Åpenhet for nye erfaringer

Det ble ikke funnet noen signifikant sammenheng mellom åpenhet for nye erfaringer og jobbtilfredshet i noen av meta- analysene som undersøkte fem- faktor modellen.

Primær selvevaluering (Core self- evaluations)

Selvfølelse

En meta- analyse basert på 485 studier, som ble utført av Faragher, Cass og Cooper (2005) utforsket forholdet mellom jobbtilfredshet og helse, og resultatene her indikerte at jobbtilfredshet korrelerte signifikant positivt (mean $r = .43$) med selvfølelse.

Mestringstro

Det var ikke mulig å finne noen tidligere meta- analyser som undersøkte variabelen mestringstro i sammenheng med jobbtilfredshet. Kun enkeltstudier med dette formålet, ble funnet

Locus of control (LOC)

NG, Sorensen og EBY (2006) utførte en meta-analyse basert på 222 studier, hvor de undersøkte forholdet mellom locus of control og en rekke jobbrelaterte forhold som var relatert til følgende tre kategorier: tilfredshet, motivasjon og atferdsmessig orientering. Resultatene fra denne meta-analysen viste at indre locus of control korrelerte positivt med global jobbtilfredshet (mean $r = .33$). Meta- analysen til Bruk-Lee og kollegaer (2009) avdekket en negativ korrelasjon (mean $r = -.12$) for sammenhengen mellom locus of control og jobbtilfredshet.

Indre locus of control korrelerte positivt med jobbtilfredshet (mean $r = .23$), mens ytre locus of control som var inndelt i følgende tre kategorier: Jobb LOC, innflytelsesrike andrepersoner og sjanse LOC, korrelerte negativt med jobbtilfredshet (mean $r = -.34$, mean $r = -.19$ og mean $r = -.38$). Sammenhengen mellom gjennomsnittlig locus of control og jobbtilfredshet viste seg å være negativ i longitudinelle studier (mean $r = -.22$).

Judge og Bono (2001) utførte en meta-analyse basert på 169 uavhengige korrelasjoner ($N = 59\,871$) hvor de undersøkte sammenhengen mellom hver av de fire primære selvevalueringstrekkene og jobbtilfredshet, samt jobbyttelse. Når de fire personlighetstrekkene var kombinert i en enkelt sammensatt måling, korrelerte trekkene samlet positivt med jobbtilfredshet (mean $r = .37$). Mellom hver enkelt av disse tre personlighetstrekkene og jobbtilfredshet ble det funnet følgende positive korrelasjoner: mean $r = .26$ for selvfølelse, mean $r = .45$ for mestringstro, mean $r = .32$ for indre locus of control og mean $r = .24$ for emosjonell stabilitet.

Type A atferd

Sammenhengen mellom global type A atferd og jobbtilfredshet var svært liten (mean $r = -.09$) i meta-analysen til Bruk- Lee og kollegaer (2009). Det ble imidlertid funnet sterkere korrelasjoner mellom type A personlighet når denne faktoren ble undersøkt som to uavhengige dimensjoner og jobbtilfredshet. Type A atferd i form av irritabilitet og utålmodighet korrelerte negativt med jobbtilfredshet i både kryss-seksjonelle studier og i et longitudinelt studie (mean $r = -.15$). Mens i følge Bruk- Lee og kollegaer (2009) viste sammenhengen mellom type A atferd i form av prestasjonsorientering og jobbtilfredshet seg å være positiv i kryss-seksjonelle studier (mean $r = .28$) og, og i et longitudinelt studie (mean $r = .16$).

Hvorfor reagerer mennesker forskjellig på hendelser i arbeidslivet?

Funnene fra studiene som har blitt presentert, viser at mange av personlighetsfaktorene som inngår i forklaringsmodellene: affektiv disposisjon, fem-faktor modellen og primær selvevaluering er signifikant relatert til

jobbtilfredshet. For å forstå sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet på et generelt grunnlag, er det hensiktsmessig å rette søkelyset mot aktuelle teorier om hvorfor mennesker responderer forskjellig på miljøet sitt. I følge Caspi og Roberts (1999) vil mennesker foreta persepsjoner eller tolkninger av miljøet sitt, som er basert på deres personlighet eller syn på verden. Enkelte forskere har forklart individuelle forskjeller med hensyn til menneskers emosjonelle reaksjoner på hendelser i livet, ut fra en biologisk tilnærming, mens andre har støttet seg på mer erfaringsbaserte- tilnærminger (Staw & Choen-Charash, 2005).

Biologiske perspektiver

Noen forskere har tatt utgangspunkt i biologiske og fysiologiske forklaringer for å besvare spørsmålet om hvorfor mennesker responderer forskjellig på hendelser og betingelser i livet. Forskning har indikert at det er individuelle forskjeller blant mennesker i forhold til grad av sensitivitet ovenfor positive og negative hendelser. Rusting og Larsen (1999) viste for eksempel at utadvendthet var relatert til en sensitivitet for positiv stimuli, mens nevrotisisme var relatert til en sensitivitet for negativ stimuli.

Gray (1994) gikk ut fra at to atskilte biologiske og atferdsmessige systemer, bidrar til at det er individuelle forskjeller med hensyn til reaksjoner på positiv og negativ stimuli. Det ene systemet er: Behavioral Activation-System (BAS) som regulerer reaksjoner på signaler om betinget belønning og fravær av straff, og som styrer og aktiverer organismer til å nærme seg positive situasjoner eller erfaringer som involverer behag eller belønning. Og det andre systemet er: Behavioral Inhibition System (BIS), som regulerer reaksjoner på signaler om betinget straff og fravær av belønning, og som er relatert til tilbaketrekning eller undertrykking av atferd som kan føre til smerte eller straff (Watson et. al., 1999). Depue og Collins (1999) har vist at en person som i stor grad tenderer mot utadvendthet og positiv affekt karakteriseres av et sterkt BAS, mens individer som tenderer mot nevrotisisme og negativ affekt kjennetegnes ved et sterkt BIS.

At positiv affekt er relatert til venstreside prefrontal aktivering, mens negativ affekt er assosiert med høyreside prefrontal aktivering, har blitt påvist ved bruk av

EEG målinger av hjerneaktivitet. (Davidson & Tomarken, 1989). Mennesker med større grad av venstreside aktivering (under hvile), har vist sterkere respons til positiv stimuli, mens personer med større grad av høyreside- aktivering (under hvile) generelt har rapportert mer intense reaksjoner i forhold til negativ stimuli (Tomarken et. al., 1990). Det kan altså se ut til at en persons emosjonelle respons på miljøet rundt seg, til dels har sin årsak i en biologisk disposisjon. Det er nærliggende å anta at personer med ulik biologisk disposisjon også vil være sensitive ovenfor forskjellig stimuli også på arbeidsplassen, og føre til at det er individuelle forskjeller med hensyn til jobbtilfredshet.

Erfaringsbaserte perspektiver

Lært hjelpeløshet

Litteraturen om depresjon har også vært sentral i forhold til å forklare hvorfor mennesker reagerer ulikt på opplevelser i livet (Staw & Cohen- Carash, 2005). En teori fra læringspsykologi er spesielt aktuell i denne forbindelse. Lært hjelpeløshet har blitt relatert til begrepet locus of control, og går ut på at mennesker opplever at det er liten sammenheng mellom deres egen atferd og utfallet av situasjonen, fordi de gjentatte ganger har erfart at de ikke har kontroll (Seligman, 1975).

I følge Seligman (1975) oppstår lært hjelpeløshet når en person forklarer årsaken til en ubehagelig opplevelse på en lite hensiktsmessig måte. Hvis en person mislykkes med noe, vil de uheldigste årsaksforklaringene være attribusjoner som indikerer at: 1) årsaken til nederlaget vil vedvare over tid, 2) nederlaget skyldes noe ved eller i personen og 3) årsaken til nederlaget gjelder også i mange andre situasjoner. Et slikt attribusjons- og tankemønster kan føre til passivitet, nedstemthet (depresjoner), lavere selvfølelse, nedsatt prestasjonsevne og lærevansker (Svartdal & Flaten, 1998).

Forskning har vist at vedvarende negativ affekt er relatert til en tilbøyelighet til å klandre seg selv for feil og til å generalisere til tidligere feilgrep og nederlag (Peterson & Seligman, 1984). Seligman (1992) brukte begrepet forklaringsstil som går ut på at en person med et negativ bilde av seg selv vil oppfatte seg selv som utilstrekkelig, mens en person med et positivt syn på seg selv vil være mer motstandsdyktig og forholde seg rasjonelt til kritikk og utfordringer. Mekanismene

som inngår i fenomenet lært hjelpeløshet, kan trolig også operere i en utfordrende jobbsituasjon, og påvirke tilfredshet i jobben.

Sosial kognisjonsteori

I følge Bandura (1986) kan mestringserfaringer fremme personlig vekst og bidra til at en person kan oppnå en sterk og motstandsdyktig mestringstro. Ved å utstyre mennesker med kunnskap, ferdigheter og en sterk tro på egen mestringsevne i forhold til å bruke sine ferdigheter hensiktsmessig, kan en i følge Bandura (1986) oppnå dette. Å ha liten tro på mestring i forhold til å oppnå mål som kan ha betydning for hvordan man vurderer sin egen verdi og tilfredshet i livet, kan gi grobunn for depresjon (Bandura, 1989, Holahan & Holahan, 1987).

Når man opplever motstand på veien mot å nå sine mål, fører det til at man blir mer motivert og lite motløs når man tror at egne mestringsevner vil gjøre det mulig å oppnå vanskelige mål, og man fortsetter dermed å streve for å oppnå målene sine. Motsatte mekanismer inntreffer derimot for personer som vurderer seg selv som ute av stand til å oppnå vanskelige mål, men som likevel krever disse målsetningene av seg selv (Bandura, 1989).

En sterk tro på egne mestringsevner ser altså ut til å ha grobunn i tidligere mestringserfaringer, og vil sannsynligvis være viktig i arbeidslivet. En person som har liten tro på egen mestringsevne i jobbsammenheng, vil sannsynligvis oppleve mindre motivasjon og gi opp forttere i utfordrende situasjoner, mens et individ som derimot opplever stor grad av mestring, trolig vil takle utfordringer og motstand på jobben bedre, og som et resultat av dette vil han/hun føle seg mer tilfreds i arbeidslivet.

Hvilke medierende psykologiske prosesser er sentrale?

I litteraturen har det blitt lagt vekt på at forbindelsen mellom personlighet og jobbtildfredshet kan bli påvirket av medierende psykologiske prosesser (Heller et. al., 2002, Judge & Larsen 2001, Staw & Cohen-Charash, 2005, Weiss, Nicholas og Daus, 1999). I den forbindelse vil følgende sentrale psykologiske prosesser bli forklart nærmere: kognisjon, humør-regulering og selv-seleksjon. Imidlertid kan

også andre psykologiske mekanismer enn de som blir beskrevet her, ha betydning i denne sammenhengen.

Kognisjon

Forholdet mellom kognisjon og affekt er velkjent. At tanker påvirker følelser og omvendt (Beck, 1976). Det er flere teorier som fokuserer på at mennesker som tenderer mot et spesielt personlighetstrekk, også vil tenke eller persipere på en bestemt måte i en gitt situasjon. Og videre at disse kognisjons-psykologiske prosessene vil være avgjørende for grad av jobbtilfredshet.

Fortolkning av situasjonen

Weiss og kollegaer (1999) hevdet at når mennesker vurderer hvorvidt de er tilfredse i jobben sin, så vil både affektive erfaringer og oppfatninger om jobben ligge til grunn for deres evaluering. I følge (Moyle, 1995) vil sannsynligvis individer som tenderer i stor grad mot negativ affekt, også oppfatte jobbsituasjonen sin som mer negativ, noe som igjen vil føre til lavere grad av jobbtilfredshet. Brief, Bruke, Robinson og Webster (1988) viste at mennesker som tenderer mot høy grad av negativ affekt oppfatter stor grad av stressmomenter på arbeidsplassen. En person med type A personlighet vil sannsynligvis også reagere i større grad på stressrelaterte betingelser ved jobben, noe som igjen kan føre til misnøye (Bruk- Lee et. al., 2009). Videre var kognisjon i følge Judge og kollegaer (2002) et sentralt element når personer med positive selv- evalueringer tolket indre jobbkarakteristikker positivt, i en studie av Judge, Bono og Locke (2000). I følge Bandura (1989) er det nødvendig å analysere hvordan mennesker bedømmer sine egne mestringsevner for å forstå hvordan de vurderer og reagerer emosjonelt på ytre trusler. Det er nærliggende å tenke at en person som har stor mestringstro i jobbsammenheng, vil vurdere og takle jobbrelaterte ytre trusler på en mer funksjonell måte enn en person som har liten tro på mestring, og dermed vil ha gode muligheter for å oppleve tilfredshet i arbeidslivet.

Hukommelse

En annen kognisjonspsykologisk prosess som kan tenkes å påvirke sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet, er hukommelse. Humørkongruens (mood congruence) er ideen om at et individ tenderer til å i større grad legge merke til og tilbakekalle positivt innhold fra hukommelsen når han/hun er i godt humør, fordi assosiasjon til noe behagelig har blitt aktivert innenfor det emosjonelle nettverket (Bower, 1981). Studier har vist at forsøkspersoner husket best positive ord i ettertid, når de hadde vært i godt humør ved tidspunktet for innlæringen, mens personer som var i dårlig humør ved innlæringen, husket de negative ordene best (Bower, 1981).

Imidlertid har flere studier indikert at disse effektene i større grad gjelder for positivt humør, enn for dårlig humør, og resultatene har generelt vært motstridende (Rusting, 1998). I følge Rusting (1998) vil måten personer bearbeider emosjonelle signaler på bestemmes av både personens nåværende humørtilstand, av stabile personlighetstrekk, og hvordan de forholder seg til emosjonelle begreper i hukommelsen (Rusting, 1998). Studier støtter også opp om at personlighetstrekk påvirker effekten av humør kongruens (Rusting, 1998). En studie av Bradley, Mogg, Galbrait og Perett (1993) indikerte at personer som i stor grad tenderte mot nevrotisme, husket flere negative ord enn de som tenderte mot nevrotisme i liten grad, etter at de ble påført depressivt humør. Og at motsatt effekt fant sted etter at deltagerne ble påført nøytralt humør. I følge Rusting (1998) har det også vist seg at individer med god selvfølelse husket flere positive overskrifter enn individer med lav selvfølelse.

Det er sannsynlig at det vil være personlighetsmessige hukommelsesforskjeller også i jobbsammenheng. At for eksempel personer med god selvfølelse vil huske positive jobbrelaterte opplevelser best, mens mennesker som tenderer mot nevrotisme vil huske negative jobberfaringer best. Noe som igjen kan gjenspeiles i forskjeller med hensyn til jobbtilfredshet.

Humør- regulering

Selv-regulering av humør (mood) har blitt betraktet som en nødvendighet i forhold til å kunne fungere på en effektiv og adaptiv måte (Larsen, 2000). I følge Larsen (2000) kan humør- regulering betraktes som en form for problemløsning, som noen mennesker på en helt naturlig måte engasjerer seg i, ved å benytte en strategi eller oppføre seg på en måte som gjør at de unnslipper dårlig humør. Andre mennesker må derimot lære seg spesielle teknikker for å føle seg tilfredse. Larsen (2000) utførte en studie for å utvikle en taksonomi for humør- regulering. Deltagerne ble bedt om å oppgi hvilke handlinger de benyttet for å bli kvitt dårlig humør, og resultatene viste at handlingene så ut til å være organisert innenfor ulike dimensjoner. En dimensjon var kognitive strategier (tankeprosesser) versus atferdsmessige aktiviteter, mens den andre dimensjonen var relatert til direkte handling. Mange forskjellige humørreguleringsstrategier ble avdekket, som for eksempel: selv- belønning, sosial sammenligning, distraksjon, bruk av farmakologiske midler, å hjelpe andre, snakke med en venn eller mentor, å tenke framover, samt å be (Larsen, 2000).

Enkelte forskere har fokusert på at mennesker som tenderer mot ulike personlighetsfaktorer kan være tilbøyelige til å benytte humør- reguleringsstrategier mer eller mindre effektivt. Studier indikerer at mennesker med god selvfølelse ofte benytter strategier som å tolke sine feilgrep i lys av ytre faktorer (Blaine & Cocker, 1993), kompensere for feil ved å gjøre et nytt forsøk på å forbedre resultatet på en oppgave de har mislyktes med, eller fokusere på sine andre personlige styrker istedenfor (Dodgson & Wood, 1998). Det har blitt stilt spørsmålsteget ved om den tendensen personer med god selvfølelse har til å hente fram egne styrker når de opplever trusler mot selvfølelsen, kan skyldes større grad av motivasjon, fordi de er trygge på sin egenverdi (Baumeister et. al., 1989). I motsetning vil kanskje mennesker med lav selvfølelse være mindre motivert til å tenke på sine styrker fordi nederlag er mer i samvar med deres selvbegrep. En åpenbar positiv konsekvens av å rekruttere styrker når man mislykkes, er i følge Blaney (1986) at man kan regulere det negative humøret i positiv retning.

Mestringstro er også viktig for humørregulering, og studier har vist at mennesker som opplever stor grad av mestring, er tilbøyelige til å attribuere egne feil til faktorer som liten grad av personlig anstrengelse eller uflaks (Gist & Mitchell, 1992). Larsen (2000) stilte spørsmålsteget ved om utadvendte personer kan tenkes å benytte spesielle reguleringsstrategier som er relatert til sosial atferd (som for eksempel snakke med en venn), og om vennlighet kan være relatert til affektregulering, ved at vennlige mennesker ønsker å samhandle med andre, og ofte undertrykker negative følelser som fiendtlighet og sinne (Larsen, 2000). Bruk av humørreguleringsstrategier vil sannsynligvis være av stor betydning spesielt i jobbsammenhenger der man kommer til kort og opplever motstand. Hvorvidt en person evner å bruke funksjonelle strategier i en slik sammenheng, kan igjen tenkes å påvirke jobbtilfredshet.

Selv-seleksjon

Selv-seleksjon omhandler de valgene en foretar selv i forhold til de situasjonene en oppsøker, og kan i følge Judge og Larsen (2001) delvis reflektere vår personlighet. Med hensyn til en jobbtilfredshet kan en kanskje forvente at det vil det være viktig at en person i utgangspunktet velger seg en jobb som passer med sin personlighet. Forskning har imidlertid avdekket motstridende resultater når det gjelder denne antagelsen. Emmons og Diener (1985) undersøkte hvorvidt valg av situasjoner som passet med personligheten til et individ, og om samsvar mellom personlighet og situasjonen ville føre til større grad av generell tilfredshet. Forsøkspersonene her rapporterte at de opplevde større grad av positiv affekt når de var i situasjoner som passet med personligheten sin, og som de hadde valgt selv. Mens i situasjoner som passet med personligheten deres, og som de ikke hadde valgt selv, opplevde de ikke denne effekten.

Moscowitz og Cote (1995) demonstrerte at når det var samsvar mellom den aktiviteten eller atferden en person engasjerte seg i og personligheten til individet, så påvirket det i større grad individets emosjonelle opplevelse, enn når det var samsvar mellom personlighet og situasjon. Det har blitt antatt at mennesker med liten grad av negativ affekt foretar bedre jobbvalg, og opplever større grad av jobbtilfredshet siden de er i bedre jobber (Scaubroeck et. al., 1994).

På den andre siden har det blitt antatt at mennesker som tenderer mot høy grad av nevrotisisme velger seg inn i situasjoner som fremmer negative emosjoner (Diener et. al., 1984). En person med indre locus of control vil som tidligere nevnt, være tilbøyelig til å velge seg ut av en uønsket situasjon, som for eksempel å slutte i en jobb han/hun er misfornøyd med, noe som igjen vil bidra til tilfredshet i arbeidslivet (Spector, 1982).

En relativt ny meta-analyse av Dormann og Dieter (2001) undersøkte grad av stabilitet i forhold til betingelser ved jobben, og indikerte at selv-seleksjon spiller inn. Personer som forble i samme jobb versus personer som byttet jobb ble sammenlignet, samt individuelle forskjeller (type A personlighet versus type B personlighet). Dorman og Dieter (2001) konkluderte på bakgrunn av resultatene med, at tidligere beregninger fra longitudinelle studier av påvirkningen fra direkte disposisjonelle faktorer, måtte justeres ned, og at personlighet sannsynligvis påvirket jobbtildfredshet indirekte via seleksjons og selv- seleksjons prosesser.

Diskusjon

Resultatene fra forskningen på sammenhengen mellom personlighet og jobbtildfredshet indikerte at flere av personlighetsfaktorene korrelerte signifikant med jobbtildfredshet, noe som samsvarte med de innledende forventningene. På bakgrunn av funnene kan det se ut til at mennesker som tenderer mot enkelte personlighetsfaktorer, har en tilbøyelighet til å være mer robuste, mindre sårbare for stress og mer tilfredse i jobben sin enn mennesker som tenderer mot andre personlighetsfaktorer. Resultatene viste at de fire primære selvevalueringsfaktorene: selvfølelse, mestringstro, locus of control og emosjonell stabilitet hadde noen av de sterkeste positive korrelasjonene med jobbtildfredshet. En mulig forklaring på dette kan være at personer som tenderer mot positive selvevalueringer er løsningsorienterte, og i større grad vil se bort fra skuffelser og problemer, mens personer som derimot tenderer mot negative selvevalueringer er mer tilbøyelige til å dvele ved frustrasjoner og skuffelser, og derfor vil oppleve arbeidsplassen sin på en mer negativ måte. En annen mulig forklaringsmodell på sammenhengen mellom primær selvevaluering og jobbtildfredshet kan være teorien om self- concordance (Judge, Bono, Erez og Locke, 2005). Denne modellen

går ut på at individer som strever etter indre mål som samsvarer med deres idealer, interesser og verdier (som for eksempel gå på et kurs fordi man liker å utvikle egne ferdigheter), vil utvise større grad av tilpasning enn personer som har ytre, kontrollerte grunner (som for eksempel å utføre en oppgave for å tjene penger) for å nå et mål (Sheldon & Elliot, 1998). Individer som tenderer mot positive selv- evalueringer vil trolig streve etter å oppnå indre mål på jobben sin, noe som også vil gi dem bedre odds for å oppnå tilfredshet i arbeidslivet. (Judge og Larsen, 2001, Judge et. al., 2005).

Resultatene viste at også positiv affekt og utadvendthet (som er relatert til hverandre), korrelerte signifikant positivt med jobbtilfredshet. Disse trekkene har blitt omtalt som nøkkelen til en lykkelig personlighet (DeNeve & Cooper, 1998). Det har tidligere blitt beskrevet at utadvendte personer i stor grad er sensitive for stimuli som er relatert til positiv affekt, noe som sannsynligvis fører til at de opplever mer positive emosjoner også i jobbsammenheng. En annen forklaring på at utadvendte mennesker opplever større grad av jobbtilfredshet, kan muligens i følge Judge og Larsen (2001) være at utadvendte personer etablerer støttende nettverk på jobben, og at dette sosiale aspektet fører til at de opplever større grad av tilfredshet. Utadvendte personer opplever i følge (Emmons & Diener, 1986) tilfredshet i sosiale situasjoner.

Personlighetsfaktoren samvittighetsfull hadde også en positiv korrelasjon med jobbtilfredshet. Dette resultatet kan trolig forklares ut fra den generelle tendensen som samvittighetsfulle mennesker har i forhold til å involvere seg i jobben sin. Jobbytelse kan være en medierende faktor her, siden samvittighetsfulle personer sannsynligvis yter mer, noe som fører til flere belønninger (Organ & Lingl, 1995), og trolig større grad av jobbtilfredshet.

Resultatene fra meta- analysene av fem faktor modellen indikerte at personlighetsvariabelen vennlighet hadde variable korrelasjoner med jobbtilfredshet. En ny studie ($N= 354$) av forholdet mellom fem-faktor modellen og jobbtilfredshet ble utført av Templer (2011) i Singapore, og det ble forventet at det ville være en spesielt sterk sammenheng mellom personlighetstrekket vennlighet og jobbtilfredshet i et stramt og kollektivistisk samfunn. Resultatene (2011) viste at vennlighet hadde den sterkeste korrelasjonen med jobbtilfredshet (mean $r =$

.30) av alle personlighetsfaktorene i fem- faktor modellen. Dette indikerer at funnene også kan være kulturavhengige. Det er nærliggende å tenke at vennlige mennesker vil være spesielt tilpasningsdyktige i en arbeidssammenheng som er preget av lite individualisme, og hvor sosial samhandling spiller en viktig rolle, noe som igjen kan bidra til at de trives i jobben. Faktoren åpenhet for nye erfaringer viste seg å korrelere i liten grad med jobbtilfredshet. Dette resultatet var som forventet, siden ingen av egenskapene som kjennetegner denne faktoren, så ut til å være nært relatert til jobbtilfredshet. Type A atferd i form av prestasjonsorientering viste seg å ha moderate positive korrelasjoner med jobbtilfredshet. En mulig forklaring på dette, kan i følge Bruk- Lee og kollegaer (2009) være at jobbytelse virker som en medierende faktor for disse personene. Forskning har også tydet på at denne atferdsdimensjonen er positivt relatert til jobbytelse (Barling & Charbonneau, 1992).

På den andre siden avdekket forskningen at personlighetsfaktorene negativ affekt og nevrotisme (som er beslektede begreper), samt type A atferd i form av irritabilitet og utålmodighet korrelerte negativt med jobbtilfredshet. Det kan se ut som at mennesker som tenderer mot disse personlighetstrekkene, er mindre robuste ovenfor belastninger, opplever flere negative emosjoner, og er mer sårbare for stressfaktorer på jobb. Og som et resultat av disse faktorene, opplever de mindre grad av jobbtilfredshet enn andre mennesker.

En generell forklaring på hvorfor det er grunnleggende forskjeller med hensyn til menneskers opplevelse av jobbtilfredshet, kan kanskje som tidligere har blitt beskrevet, være at mennesker har en ulik biologisk disposisjon eller at deres personlighet har blitt formet ulikt på bakgrunn av tidligere erfaringer. Videre kan disse fundamentale biologiske eller personlighetsmessige ulikhetene spille inn i forhold til at mennesker påvirkes av psykologiske prosesser på forskjellig måte (for eksempel prosesser som kognisjon, humør- regulering og selv- seleksjon). Det kan for eksempel være slik at man tenderer til å tenke at man har kontroll selv i arbeidssammenheng (og opplever liten grad av hjelpeløshet), på grunn av en stabil følelse av indre kontroll, som er basert på at man ved mange anledninger tidligere har erfart at man har kontroll. Videre vil denne stabile tendensen påvirke

jobbtilfredshet. Alle de tre personlighetsmodellene (affektiv disposisjon, fem-faktor modellen og primær selvevaluering) viste seg å være nyttige i forhold til å utforske jobbtilfredshet. Resten av diskusjonen vil dreie seg om begrensninger ved forskningen og implikasjoner for framtidig forskning.

Begrensninger ved forskningen

Det er flere generelle begrensninger ved forskningen på sammenhengen mellom personlighetsfaktorer og jobbtilfredshet. En klar begrensning er i følge Judge og Larsen (2001), og Bruk- Lee og kollegaer (2009) at det er lite forskning som undersøker de teoretiske forbindelsene mellom personlighet og jobbtilfredshet. Bruk- Lee og kollegaer (2009) argumenterer videre, at det kan virke som om de hypotesene som har blitt utledet i forhold til forventede sammenhenger, er basert på tidligere funn, og at det har blitt utrettet lite foreløpig med tanke på å forstå hvorfor man kan forvente disse sammenhengene,

Nok en begrensning er at det er foretatt relativt få meta-analyser som undersøker sammenhengen mellom personlighetsmodeller som helhet og jobbtilfredshet. Davis- Blake og Pfeffer (1989) hevdet som tidligere nevnt, at konsistens i holdningene til et individ kunne skyldes stabilitet i det sosiale miljøet eller arbeidsmiljøet til personen, og at det ikke var kontrollert tilstrekkelig for ytre faktorer. Til å begynne med ble det stort sett benyttet kryss-seksjonelle studier (som er foretatt på ett konkret tidspunkt) i forskningen på sammenhengen mellom individuell disposisjon og jobbtilfredshet. Slike studier har begrensninger i forhold til å kunne forklare årsaksforhold, og hvordan forskjellige faktorer gjensidig påvirker hverandre over tid. Longitudinelle studier (som undersøker en variabel på forskjellige tidspunkter), kan derimot i større grad predikere hvorvidt en variabel er stabil over lengre tid. For eksempel om en person tenderer til å rapportere samme grad av jobbtilfredshet til tross for at han/ hun bytter jobb eller betingelser ved jobben endres (som for eksempel roller, arbeidsoppgaver, lønn osv.). Noe av forskningen er fortsatt til en viss grad preget av at enkelte funn er basert på kun kryss- seksjonelle studier, og at det er et lite antall longitudinelle studier (Bruk- Lee et. al., 2009).

Kritikken som ble rettet mot at studier av personlig disposisjon hadde begrensninger når det gjaldt å kontrollere for ytre faktorer har også til dels vært berettiget. Og i følge Staw og Cohen-Charash (2005) kan man til tross for at det er kontrollert for mange ytre faktorer, alltid stille spørsmåltegn ved hvorvidt det er enda flere ytre variabler som kan påvirke en persons grad av stabilitet. En annen generell begrensning ved forskningen på dette området er at analysene fra studiene stort sett er basert på selvrappoteringer. I følge Bruk-Lee og kollegaer kan rapporteringer av jobbtilfredshet og personlighet dele en mono-metode bias, som kan øke den observerte sammenhengen. Et individ som tenderer mot en bestemt personlighetsfaktor kan være tilbøyelig til å uttrykke og rapportere om jobbtilfredshet på en måte som er typisk for personen, og i følge Staw & Cohen-Charash (2005) kan for eksempel mennesker som tenderer mot nevrotisisme være nølende eller redde for å uttrykke negative holdninger og misnøye, når de tror at egne rapporteringer vil være tilgjengelige for ledelsen ved jobben. Det kan kanskje forventes at utadvendte ansatte generelt vil rapportere høyere grad av tilfredshet, fordi dette trekket er assosiert med godt humør. Forskning har støttet opp om denne antagelsen, og det har blant annet blitt demonstrert at utadvendte mennesker i større grad enn andre opplever å ha godt humør (Matthews et. al., 1990).

De fleste forskere som bruker selvrappoteringer er kjent med fenomenet sosial ønskelighet (Podsakoff & Organ, 1986). Dette begrepet går ut på at elementene ved spørreskjemaet kan fremme responser som stiller personen i et gunstig lys. Altså at noen responser på enkelte elementer er mer sosialt ønskelige enn andre. Bruk av spørreskjemaer kan derfor føre til at det vil være en viss usikkerhet som er knyttet til i hvilken grad resultatene samsvarer med virkeligheten (Podsakoff & Organ, 1986). På den andre siden vil kanskje ikke informantrappoteringer være nøyaktige siden disse trekkene involverer personlige vurderinger og ikke observerbar atferd.

Det har også blitt rettet kritikk mot forskningen i forhold til at den har mislyktes når det gjelder å definere klart nok målinger for affektiv disposisjon, som beskrevet innledningsvis. I følge Judge og Larsen (2001) er denne kritikken fortsatt relevant til en viss grad, fordi målingene av affektiv disposisjon har blitt

utført med grunnleggende forskjellige målingsinstrumenter. Faragher, Cass og Cooper (2005) hevder på sin side at det kan være nødvendig med en god jobbtilfredshetskala som er utviklet for å passe til det spesielle behovet til en organisasjon, og at denne målingen må bli inkludert som en måling av effektene av de forandringene som har blitt gjort med hensyn til praktiseringer i arbeidslivet.

Det var også flere konkrete begrensninger ved meta- analysene som har undersøkt sammenhengen mellom de tre personlighetsmodellene og jobbtilfredshet. For eksempel er det i følge Connolly og Viswesvaran (2000), flere begrensninger ved deres meta- analyse av positiv og negativ affekt. For det første var det en betraktelig mengde av total varians som ikke ble forklart i denne studien, selv om funnene viste at affektiv disposisjon var signifikant relatert til jobbtilfredshet. Dette kan bety at også andre faktorer påvirker jobbtilfredshet. I tillegg kan moderator analysene ha vært påvirket av at det var et lite antall studier. Det faktum at det var et lite antall studier kan ha økt samplings feil både primært og sekundært i moderator analysene.

En begrensning ved meta- analysen til Judge, Heller og Mount (2002), av fem-faktor modellen kan som tidligere nevnt, ha vært at de kombinerte studier som brukte målinger av dimensjoner i fem- faktor modellen, med studier av individuelle trekk som de klassifiserte i de fem dimensjonene. I følge Bruk-Lee og kollegaer (2009) er en begrensning ved deres meta- analyse, at selv om de forsøkte å inkludere så mange effektstørrelser som mulig, så var noen av deres funn basert på et lite antall studier, og må derfor vurderes grundigere. En annen begrensning var at det ikke var mulig å inkludere gjennomsnittlige effektstørrelser for spesifikke fasetter ved jobbtilfredshet fordi det var mangel på studier som rapporterte slike korrelasjoner. På grunn av dette begrenset deres diskusjon seg til bare å gjelde sammenhengen mellom personlighet og generell jobbtilfredshet.

Når det gjelder forskningen på den primære selvevaluerings- modellen har i følge Bono og Judge (2003), rollen til locus of control vært problematisk. Denne faktoren har vist seg å ha mindre sammenheng med den primære selvevalueringsfaktoren enn de andre tre trekkene i de fleste studier som inkluderer faktoranalyser. Det har også i følge Bono og Judge (2003) vært

problematisk at de primære selvevalueringene har blitt målt kun ved å summere elementene ved de fire trekkene. Det er problematisk fordi denne målingstilnærmingen plasserer unik varians i hver av de fire trekkene- varians som ikke er del av den brede faktoren- i begrepet primær selvevaluering. Og fordi denne tilnærmingen krever at 40 elementer benyttes, mens målingene av de fleste faktorene i fem-faktor modellen, til sammenligning benytter 10-12 elementer.

Implikasjoner for framtidig forskning

For framtiden er det hensiktsmessig å avgjøre hvilke personlighetsfaktorer som er mest nyttig å utforske i sammenheng med jobbtilfredshet, og hvordan personlighetsmodellene kan integreres. Da det kan se ut til at noen av trekkene har likhetstrekk og til dels er overlappende, vil det være naturlig å fokusere på styrker ved modellene som at personlighetsfaktorene som er inkludert, har vist seg å være gode prediktorer for jobbtilfredshet, og at trekkene skiller seg ut fra hverandre. Type A atferd i form av irritabilitet og utålmodighet, ser ut til å ha enkelte likhetstrekk med negativ affekt og nevrotisisme, men at tendensen i forhold til å oppleve irritasjon og stressreaksjoner kanskje er noe mer framtrødende ved førstnevnte faktor. På grunn av at denne dimensjonen ved type A atferd skiller seg seg ut fra de andre faktorene, er det trolig best å forske på dette trekket isolert sett, eller eventuelt i forbindelse med locus of control som har vist seg å mediere sammenhengen med jobbtilfredshet (Kirkcaldy, Shephard & Furnham, 2002). Det er viktig med forskning på type A atferd også i framtiden, siden studier har tydet på at mennesker med denne atferds-disposisjonen er spesielt sensitive for stressrelaterte betingelser ved jobben, noe som igjen kan føre til at de i mindre grad trives i arbeidslivet (Kirkcaldy et. al., 2002).

Fem- faktor modellen ser ut til å ha noen fordeler framfor de andre trekkene og modellene. For det første har flere av faktorene som inngår her vist seg å ha signifikant sammenheng med jobbtilfredshet (spesielt utadvendthet, samvittighetsfull, og nevrotisisme), og faktorene i denne modellen er grunnleggende forskjellige fra hverandre. Siden noen av trekkene i fem-faktormodellen også har likhetstrekk med enkelte andre personlighetsfaktorer (og dermed muligens kan erstatte disse), taler for at det kanskje vil være mer

hensiktsmessig å benytte dette rammeverket. For eksempel har samvittighetsfull i fem- faktor modellen likhetstrekk ved Type A atferd i form av prestasjonsorientering, fordi begge disse trekkene tenderer mot å være hardtjobbende og prestasjonsorienterte. I den forbindelse vil det kanskje være mest nyttig å utforske samvittighetsfull, siden dette trekket inngår i en modell som også består av andre faktorer. Av samme grunn kan det kanskje også være mer hensiktsmessig å satse på fem- faktor modellen framfor affektiv disposisjon i framtiden, siden sistnevnte modell kun består av de to trekkene positiv og negativ affekt. Som beskrevet tidligere representerer positiv affekt utadvendthet, mens negativ affekt representerer nevrotisisme.

Judge, Heller og Mount (2002) fokuserer også på at dette er en styrke ved å benytte fem- faktor- modellen framfor affektiv disposisjon. Videre hevder de at selv om faktorene i affektiv disposisjon kan være sterkere prediktorer for jobbtilfredshet enn andre trekk, så er det følgende ulemper ved positiv og negativ affekt: de er kvasidisposisjonelle siden de er vurderinger av humør, de er mindre stabile enn andre målinger (mer sårbare i forhold til miljømessig påvirkning), og de kan til en viss grad forveksles med generell tilfredshet med livet (Judge, Heller & Mount (2002)). Selv om resultatene avdekket at faktoren åpenhet for nye erfaringer ikke korrelerte signifikant med jobbtilfredshet, så kan det kanskje tenkes at også dette trekket i fem- faktor modellen vil ha større sammenheng med jobbtilfredshet framover. Det er sannsynlig at mennesker som er åpne for nye inntrykk vil være mer tilpasningsdyktige i forhold til de nye globale endringene på arbeidsmarkedet. Framtidig forskning på både affektiv disposisjon og fem- faktor modellen er likevel nødvendig i følge Judge, Heller og Mount (2002), siden begge disse modellene har både empirisk validitet og likhetstrekk.

Det kan se ut til faktorene selvfølelse, self- efficacy og locus of control som inngår i primær selvevaluering i stor grad er like, fordi disse tre trekkene tenderer mot å rekruttere personlige styrker i utfordrende situasjoner, og er viktige for humørregulering. Nevrotisisme representerer kanskje på den andre siden liten grad av selvfølelse, mestringstro, og locus of control. Studien til Judge, Locke, Durham og Kluger (1998) avdekket også at de fire personlighetsfaktorene i primær selvevaluering ladet i forhold til samme underliggende konstrukt (siden

disse trekkene korrelerte like sterkt med hverandre som flere målinger av en enkelt konstruksjon). I følge Judge og kollegaer (2002) kan en interessant innfallsvinkel for forskning i framtiden, være å slå sammen hele rammeverket for primær selvevaluering under begrepet nevrotisme (som også inngår i fem-faktor modellen), istedenfor primær selvevaluering, fordi nevrotisme er et svært viktig og bredt begrep innenfor psykologien.

Siden modellen for primær selvevaluering viste seg å være blant de beste prediktorene for jobbtilfredshet, vil det trolig være nyttig å utforske denne modellen ytterligere i framtiden. Det kan spesielt være interessant å undersøke hvordan man kan fremme selvfølelsen og mestringstro i jobbsammenheng. Dette er personlighetstrekk som en kan jobbe aktivt med å styrke, og disse faktorene gir i stor grad rom for læring og endringer i en positiv og adaptiv retning. Å fremme mestringsopplevelser og mestringstro hos mennesker er spesielt viktig, siden disse faktorene er sentrale i forhold til motivasjon og humør-regulering. Frese (2000) hevder på sin side at fordi selvfølelse og mestringstro er essensielle for motivasjon, også når man står ovenfor komplekse oppgaver, så vil i disse faktorene bli mye viktigere for arbeidslivet i framtiden.

Det vil i følge Judge og Larsen (2001) og Bruk- Lee og kollegaer (2009) være viktig i framtiden å utforske mer dyptgående de teoretiske forbindelsene mellom personlighetsfaktorer og jobbtilfredshet. I den forbindelse er det nærliggende å rette søkelyset mot medierende psykologiske prosesser. Eller med andre ord at man blir i bedre stand til å svare på spørsmålet: Hva skyldes den underliggende stabiliteten ved personlighetsfaktorer som påvirker jobbtilfredshet?

En tredelt modell for kategorisering av holdninger kan være en mulig forklaringsmodell som kan anvendes med tanke på å utforske medierende psykologiske mekanismer (Judge, Heller og Mount, 2002). Denne modellen tar utgangspunkt i at mennesker har forskjellige kognitive opplevelser av verden, samt tenderer til å oppføre seg og reagere emosjonelt ulikt, basert på grunnleggende forskjeller i personlighet. Noe som igjen kan tenkes å påvirke jobbtilfredshet. En annen relevant problemstilling kan være å undersøke i hvilken grad mennesker evner å benytte effektive humørreguleringsstrategier på jobb, fordi individet ved hjelp av effektive strategier kan spille en aktiv rolle i forhold til

å kontrollere humøret sitt i en positiv retning. På den andre siden kan lite funksjonell selvregulering føre til at en jobbsituasjon føles verre enn før, og at den opprinnelige misnøyen forsterkes.

Samlet sett indikerer resultatene fra meta- analysene som har blitt presentert, at det er viktig å fortsette å forske på sammenhengen mellom personlighetsfaktorer og jobbtilfredshet. Personligheten er noe som vi alle har med oss på en arbeidsplass, og jobben er en viktig del av hverdagen for mange mennesker, så det er essensielt at vi trives på denne arenaen. Jeg tror det er viktig at arbeidsgivere er bevisste på personlighetsforskjeller for å kunne tilpasse arbeidssituasjonen best mulig for sine ansatte, ved at de aksepterer at mennesker er ulike, og tildeler oppgaver og roller i arbeidslivet utfra de ansattes personlige forutsetninger. For eksempel å erkjenne at enkelte mennesker passer bedre til å ha lederansvar enn andre, at det tillates at ansatte som tenderer mot å være innadvendte (og i mindre grad enn andre trives i sosiale situasjoner) får lov til å jobbe mer selvstendig, og at det tas hensyn til at noen personer er mer sårbare ovenfor stress enn andre. Det må imidlertid ikke føre til at enkelte ansatte fritas for ansvar, men at det derimot stilles krav i forhold til hva som kan forventes av personen (i den grad det lar seg gjøre). Fokus på personlighetsforskjeller må heller ikke føre til at viktige jobbrelaterte faktorer som for eksempel arbeidsmiljø, arbeidsmuligheter og ledelse blir ignorert.

Noen forskere fokuserer også på at arbeidsgivere trenger å kjenne sine ansatte bedre i forhold til deres personlighet og temperament (Heller, Judge & Watson, 2002). De hevder at det kan hjelpe arbeidsgivere med hensyn til å skape trenings, motivasjons og kompensasjons-systemer som passer bedre i forhold til de ansattes personlige karakteristika. I følge Judge (1993) kan i tillegg kunnskaper om affektiv disposisjon, hjelpe arbeidsgivere til å benytte riktige intervensjoner i forhold til å minske fravær og turnover.

Det er imidlertid viktig å ha i bakhodet at det er etiske hensyn som bør ivaretas, når man erverver seg kunnskaper om sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet. Og som Connolly og Viswesvaran (2000) legger vekt på bør ikke affekt være et seleksjonskriterium for å sile ut misfornøyde ansatte, så lenge en person fungerer tilfredstillende i jobben sin.

Konklusjon

Formålet med denne oppgaven var i hovedsak å foreta en kunnskapsoppsummering av sammenhengen mellom personlighet og jobbtilfredshet. I den forbindelse ble sentral teori og forskning på området summert opp. Forskningen indikerte at flere av personlighetsfaktorene var signifikant relatert til jobbtilfredshet. For framtidig forskning på dette området, er det nødvendig å bestemme seg for hvilke personlighetstrekk som er mest nyttig å utforske, samt å undersøke ytterligere de teoretiske forbindelsene mellom personlighet og jobbtilfredshet. Det virker spesielt lovende å utforske trekkene i fem- faktor modellen og primær selvevaluering nærmere i framtiden. Et alternativ for å integrere de to modellene kan være å slå sammen faktorene i primær selvevaluering under begrepet nevrotisisme i fem- faktor modellen. Personlighetsfaktorene selvfølelse og mestringstro som inngår i modellen for primær selvevaluering viste seg å være blant de beste prediktorene for jobbtilfredshet. Jeg tror det er viktig framover å undersøke hvordan man kan fremme selvfølelsen og mestringstro i jobbsammenheng, fordi disse egenskapene er sentrale i forhold til motivasjon og humørregulering. Gode mestringsferdigheter og bra selvfølelse kan gjøre en bedre rustet til å håndtere en jobbhverdag og et arbeidsmarked som i større grad er preget av flere utfordringer, krav og stressmomenter enn tidligere. Det er rimelig å anta at det kan være med på å bidra til å øke tilfredsheten for mennesker i arbeidslivet.

Referanser

- Agho, A. O., Mueller C. W., & Price, J. L. (1993). Determinants and employee job satisfaction: An empirical test of a casual model. *Human Relations, 46*, 1007-1027.
- Arvey, R. D., Bouchard T. J., Segal, N. L., & Abraham, L.M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology, 74*, 187- 192.
- Bandura, A. (1982). Self – efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist, 37*, 122- 147.
- Bandura A, (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- Bandura A, (1989). Perceived self- efficacy in the exercise of personal agency. *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society, 10*, 411- 424.
- Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self- Regulation of Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*, 805- 814.
- Barling, J., & Charbonneau, D. (1992). Distentangling the relationship between achievement striving and impatience- irritability dimensions of type A behavior, performance and health. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 369- 377.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta- analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1-26.
- Baumeister, R. F., Tice, D. M., & Hutton, D. G. (1989). Self- presentational motivation and personality differences in self-esteem. *Journal of Personality, 57*, 547- 579..
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: International Universities Press.
- Blaine, B. og Crocker, J. (1993) Self- esteem and self serving biases in reactions to positive and negative events: An integrative review. In R. F. Baumeister (Ed.), *Self- esteem: the puzzle of low self- regard* (pp. 55- 85). New York: Plenum.
- Blaney, P. H. (1986). Affect and memory: A review. *Psychological Bulletin, 99*, 229-246.

- Block, J. (1995). A contrarian view of the five- factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117, 187- 215.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self- evaluations: *A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance*. *European Journal of Personality*, 17, 5- 18.
- Bower, G. H. (1981). Mood and memory. *American Psychologist*, 36, 129- 148.
- Bradley, B., Mogg, K., Galbraith, M., & Perrett, A. (1993). Negative recall bias and neuroticism: State vs. traits effects. *Behavior Research and Therapy*, 31, 125- 127.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Brief, A. P., & Roberson, L. (1989). Job attitude organization: an exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 717- 727).
- Brief, A. P., Bruke, M. J., George, J. M., Robinsen, B. S., & Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology*, 73, 193- 198.
- Briggs, S. R. (1989). The optimal level of measurement for personality constructs. In D.M. Buss & N. Cantor (Eds.), *Personality Psychology: Recent trends and emerging directions* (pp. 246- 260). New York: Springer.
- Bruk- Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and Extending Past Personality/Job satisfaction Meta- Analyses. *Human Performance*, 11, 156- 189.
- Carsten, J. M., & Spector, P. E. (1987). Unemployment, job satisfaction and employee turnover: a meta- analytis test of the Muchinsky . *Journal of Applied Psychology*, 72, 199- 212.
- Caspi, A., & Roberts, B. W. (1999). Personality continuity and change across the life course. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 300- 326). New York: Guilford Press.
- Conolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta- analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265- 281).
- Costa, P. T., Jr. & MacCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six- year longitudinal study of self- reports and spouse ratings on the NEO personality inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54: 853- 863.

- Davidson, R. J., & Tomarken, A. J. (1989). Laterality and emotion: An electrophysiological approach. In F. Boller & J. Grafman (Eds.), *Handbook of neuropsychology*. (pp. 419- 441). Amsterdam: Elsevier.
- Davis- Blake, A., & Pfeffer, J. (1989) Just a mirage: the search for dispositional effects in organizational research. *Academy of Management Review*, *14*, 385-400).
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta- analysis of 137 personality traits and subjective well- being. *Psychological Bulletin*, *124*, 197- 229.
- Depue, R. A., & Collins, P. F. (1999). Neurobiology of the structure of personality: dopamine facilitation of intensive motivation and extraversion. *Behavioral and Brain Sciences*, *22*, 491- 569.
- Diener, E., Larsen, R. J., & Emmons, R. A. (1984). Person x situation interactions: Choice of situations and congruence response models. *Journal of Personality and Social Psychology*, *47*, 580- 592.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well- Being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*, 276- 302).
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five- factor model. *Annual Reviews Inc*, *41*, 417. 440.
- Dodgson, P. G., & Wood, J. V. (1998). Self- esteem and the cognitive accessibility of strengths and weaknesses after failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, *75*, 178- 197).
- Dorman, C. & Dieter, Z. (2001). Job satisfaction: A meta analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, *22*, 483- 504.
- Emmons, R. A., & Diener, E. (1985). Factors predicting satisfaction judgments: A comparative examination: *Social Indicators Research*, *16*, 157- 167.
- Emmons, R. A., & Diener, E. (1986). Influence of impulsivity and sociability on subjective well- being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *50*, 1211- 1215.
- Emmons, R. A., Diener, E., & Larsen, R. J. (1985). Choice of situations and congruence models of interactionism. *Personality and Individual Differences*, *6*, 693- 702).
- Emmons, R. A., Diener, E., & Larsen, R. J. (1986). Choice and avoidance of everyday situation and affect congruence: Two models of reciprocal interactionism. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 815- 826.

- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta- analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, *62*, 105- 112.
- Fisher, V. E., & Hanna, J. V. (1931). *The dissatisfied worker*. New York: Mcmillan.
- Frese, M. (2000). The changing nature of work in, Nik Chmiel, *Introduction To Work and Organizational Psychology. A European Perspective*, Malden: Blacwell Publishing, (pp. 424- 439).
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: a review and meta- analysis. *Personnel Psychology*, *40*, 287- 322.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart*. New York: Knopf.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-Efficacy: A Theoretical analysis of its determinants and malleability. *The Academy of Management Review*, *17*, 183- 211.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big- Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*, 1216- 1229).
- Gray, J. A. (1994). Personality dimensions and emotion systems. In P. Ekman & R. J. Davidson (Eds.), *The nature of emotion: Fundamental questions*, (pp. 329- 331) New York: Oxford University Press.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*, 250-279.
- Harter, S. (1990). Causes, correlates and the functional role of global self- worth: A life- span perspective. In R. J. Sternberg & J. Kolligan, Jr. (Eds.). *Competence considered*, (pp. 67- 97). New haven CT: Yale Univ. Press.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, *23*, 815-835.
- Holahan, C. K., & Holahan, C. J. (1987). Self- efficacy, social support and depression in aging: a longitudinal analysis. *Journal of Gerontology*, *42*, 65- 68.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper.
- House, R. J. (1971). A path- goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. *16*, 321- 338.
- Iaffaldano, M. T., Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: a meta- analysis. *Psychological Bulletin*, *97*, 251- 273).

- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology, 74*, 193- 200.
- Judge, T. A. (1993). Does affective disposition moderate the relationship between job satisfaction and voluntary turnover? *Journal of Applied Psychology, 78*, 395- 401.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001) Relationship of core self- evaluation traits- self-esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability- with job satisfaction and job performance- a meta- analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*, 80- 92).
- Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1993). Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiple source casual analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 56*, 388- 421.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2007). Job satisfaction: subjective well- being at work. In M. Eid & R. Larsen (Eds.). *The science of subjective well-being*. (pp. 393- 413). New York. NY: Guilford Publications
- Judge, T. A. & Larsen, R. J. (2001). Dispositional source of job satisfaction: a review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 56*, 388- 421.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction- life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*, 939- 948).
- Judge, T. A., Heller D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta- Analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 530- 541.
- Judge, T. A., Locke E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior, 19*, 151- 188.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85*, 237- 249).
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Podsakoff, N. P. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta- analysis of the literature. *ScienceDirect- Journal of Vocational Behavior, 77*, 157- 167.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core- self evaluations and job and life satisfaction: The role of self- concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*, 257- 268.

- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*, 17- 34).
- Kirkcaldy, B. D., Shephard, R. J., & Furnham, A. F. (2002). The influence of type A behavior and locus of control upon job satisfaction and occupational health. *Personality and Individual Differences, 33*, 1361- 1371.
- Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology, 54*, 31- 41.
- Larsen, R. J. (2000). Toward a science of Mood Regulation. *Psychological Inquiry, 11*, 129- 141.
- Levin, I., & Stokes, J. P. (1989). Dispositional approach to job satisfaction: role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology, 74*, 752- 758.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dunette M. D. *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297- 1350). Chicago: Rand McNally.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N., Fitzgerald, L., & Michael, P. (1985). A Meta-analysis of the relationship of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 280-289*.
- Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., & Pavot W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 1046- 1053).
- Martinussen, M. (2010) *Kvantitativ forskningsmetodologi i samfunns- og helsefag*. Bergen: fagbokforlaget.
- Matthews, G., Jones, D. M., & Chamberlain, A. G. (1990). Refining the measurement of mood: The UWIST mood adjective checklist. *British Journal of Psychology, 81*, 17- 42.
- McCrae, R. R. (1996). Social consequences of experimental openness. *Psychological Bulletin, 120*, 323-337.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1991). Adding liebe und arbeit: The full five- factor model and well- being. *Personality and Social Psychology Bulletin, 17*, 227- 232.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist, 52*, 509- 516.

- Moskowitz, D. S., & Cote, S. (1995). Do interpersonal traits predict affect? A comparison of three models. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 925- 924.
- Moyle, P. (1995). The role of negative affectivity in the stress process: Test of alternative models. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 647- 668.
- NG, T. W. H., Sorensen, K.L., & EBY, L. T. (2006). Locus of control: a meta- analysis. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 1057-1087).
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal Psychology, 66*, 574- 583).
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1996). Culture as social control: corporations, cults and commitment. In B. M. Staw & L.L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol.18.,pp. 157- 200). Greenwich, CT: JAI Press.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology, 135*, 339- 350.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: theory and evidence. *Psychological Review, 91*, 347- 374.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self- reports in organizational research: problems and prospects. *Journal of Management, 12*, 531- 544.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control og reinforcment. *Psychological Monographs, 80*, (whole No. 609).
- Rusting, C. L. (1998). Personality, mood, and cognitive processing of emotional information: three conceptual frameworks. *Psychological Bulletin, 124*, 165- 196.
- Rusting, C. L., & Larsen, R. J. (1999). Claryfying Gray`s theory of personality: a response to Pickering, Corr and Gray. *Personality and Individual Differences, 26*, 367- 372.
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personell Psychology, 36*, 577- 600.
- Schabracq, M. J. & Cooper C. L. (2000). The changing nature of work and stress. *Journal of Managerial Psychology, 15*, 227- 241.
- Schlesinger, L. A., & Zornitsky, J. (1991). Job satisfaction, service capability and customer satisfaction: an examination of linkages and management implications. *Human Resource Planning,14*, 141- 150).

- Schuaubroeck, J., Ganster, D. C., & Fox, M.L. (1992). Dispositional affect and work-related stress. *Journal of Applied Psychology, 77*, 322- 335).
- Schuaubroeck, J., Ganster, D. C., & Kemmerer, B. E. (1994). Job complexity, type A behavior, and cardiovascular disorder: A prospective study. *Academy of management journal, 37*, 426- 439.
- Seligman, M. E. P. (1975, 1992). *Helplessness: On depression, development and death*. San Francisco: Freeman.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*, 546- 557.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1967). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: RandMcNally.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin, 91*, 482- 497.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology, 13*, 693- 713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks. CA: Sage.
- Spence, J. T., Helmreich, L. R., & Pred, R. S. (1987). Impatience versus achievement in the type A pattern: Differential effects on student's health and academic achievement. *Journal of Applied Psychology, 72*, 522- 528.
- Spretizer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal, 38*, 1442- 1465.
- Staw, B. M., & Ross J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology, 70*, 469- 480).
- Staw, B. M., & Cohen- Charash, Y. (2005). The dispositional approach to job satisfaction: more than a mirage, but not yet an oasis. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 59- 78.
- Steele, C. M., Spencer, S. J., & Lynch, M. (1993). Self- image and dissonance: The role of affirmational resources. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*, 885- 896.
- Svartdal, F. & Flaten, M. A. (1998). *Læringspsykologi*. Oslo: Ad notam Gyldendal.

- Tait, E. M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology, 74*, 502-507).
- Templer, K. J. (2011). Five-factor model of personality and job satisfaction: The importance of agreeableness in a tight and collectivistic Asian society. *Applied Psychology, 61*, 114- 129.
- Tomarken, A. J., Davidson, R. J., & Henriques, J. B. (1990). Resting frontal brain asymmetry predicts affective responses to films. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*, 791- 801.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin, 96*, 465- 490.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 776- 793). San Diego: Academic Press.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1063- 1070.
- Watson, D., Wiese, D., Vaidya, J., & Tellegen, A. (1999). The two general activation systems of affect: evolutionary considerations and psychobiological evidence. *Journal of Personality and Social Psychology, 76*, 820- 838.
- Weiss, H. M., & Adler, S. (1984). Personality and organizational behavior. *Research in Organizational Behavior, 6*, 1-50.
- Weiss, H. M., Nicholas, J. P., & Dauss, C. S. (1999). An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 78*, 1-24.
- Weiss, D. J., Dawis, R. J., England, W. G., & Lofquist, L. H. (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: Minnesota; XXII.
- Weitz, J. (1952) A neglected concept in the study of job satisfaction. *Personnel Psychology, 5*, 201- 205.