



Handelshøyskolen BI - campus Bergen

# BTH 36201

Bacheloroppgave - Økonomi og administrasjon

Bacheloroppgave

Get angry? Et eksperiment som utforsker effekten av ulike emosjoner på fysisk selvkontroll

Navn: Alexander Claes Marcus Boman, Simon Aadland, Elsa Hrud Erlingsdottir Nesse

Utlevering: 07.01.2019 09.00

Innlevering: 03.06.2019 12.00

# Get angry?

## Et eksperiment som utforsker effekten av ulike emosjoner på fysisk selvkontroll

**Studentnummer:**

**Studium:**

Økonomi og administrasjon

**Stuedsted:**

BI Bergen

**Innleveringsdato:**

03.06.19

*Denne oppgaven er gjennomført som en del av studiet ved Handelshøyskolen BI. Dette innebærer ikke at Handelshøyskolen BI går god for de metoder som er anvendt, de resultater som er fremkommet, eller de konklusjoner som er trukket.*

## Sammendrag

Denne oppgaven baseres på menneskers fysiske selvkontroll og er utført som et forsøk på å besvare problemstillingen: “hvilken effekt har emosjoner på fysisk selvkontroll?”. Vi har benyttet en kombinasjon av kvantitativ og kvalitativ metode, det vi utførte et eksperiment med 180 respondenter på treningssenter, og intervju av tre toppidrettsutøvere. I studiet ble det lagt fokus på to bestemte emosjoner, og en kontrollgruppe som videre skulle teste i hvilken grad de påvirket menneskers prestasjon og videre selvkontroll. Disse var takknemlighet, sinne eller kontrollgruppe. Kontrollgruppen skulle ikke tenke på noe spesielt, men heller beskrive morgenrutinen sin. Det ble dannet tre hypoteser basert på dette:

***H1:** det å føle på takknemlighet utviser større fysisk selvkontroll enn gruppen som føler seg sint.*

***H2:** Det å føle seg takknemlig utviser større fysisk selvkontroll enn kontrollgruppen.*

***H3:** Det å føle sinne utviser større fysisk selvkontroll enn kontrollgruppen.*

I eksperimentet fikk to tredjedeler av deltakerne i oppgave å beskrive en situasjon som vekket en av emosjonene i dem. Den siste tredjedelen ble bedt om å beskrive morgenrutinene sine. Etter dette måtte hver og en gjennomføre en fysisk test, samtidig som de prøvde å beholde tanken på en eventuell emosjon. Dette ble sett på som en metafor for hvordan emosjoner er med å påvirke selvkontroll i arbeidslivet.

Intervjuene av toppidrettsutøverne er en forsterkning sammenlignet med resultatet fra eksperimentet, og blir også sett på som en metafor for emosjoners rolle i arbeidslivet. Eksperimentet ble i tillegg sammenlignet med tidligere forskning, for å se om det samsvarer. Resultatene viser at det ikke er noen signifikant forskjell mellom emosjonene og kontrollgruppen i hypotese nummer én og to. For hypotese tre fant vi derimot ikke tilstrekkelig støtte, og den kan dermed avkrefte på 5% nivå. Studiet forteller at menneskers selvkontroll er best dersom det ikke manes frem emosjoner, men heller er seg selv og føler slik det kommer naturlig

## Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet som en avsluttende del av bachelorstudiet i økonomi og administrasjon ved Handelshøyskolen BI Bergen, vårsemesteret 2019. I en gruppe på tre studenter fikk vi muligheten til å utføre eksperiment på fysisk selvkontroll hos mennesker, og hvordan selvkontroll påvirkes av ulike emosjoner. Dette har vært et interessant tema og har gitt oss lærerik og betydelig informasjon om følelsene som spiller inn på menneskers oppførsel.

Skriveprosessen som har gått over tidsperioden 01.02.19 – 03.06.19, har vært utfordrende, men utrolig lærerik. I studiet er det blitt benyttet faglitteratur og relevant pensum. I tillegg har vi fått et innblikk i hvordan man utfører kvalitative og kvantitative metoder.

Vi ønsker å rette en spesiell takk til vår kjære veileder, Mads Nordmo. Det har vært en ære og veldig kunnskapsrikt å få utføre dette studiet. Mads har vært utrolig hjelpsom under våre veiledningstimer, der han har fulgt med, strukturert timene godt, og kontinuerlig gitt god informasjon om hvordan vi kan prestere best mulig. I tillegg vil vi rette en stor takk til treningssenteret Tren Sammen City som lot oss utføre eksperimentet vårt hos dem. Vi takker alle personene som utførte testene, samt idrettsutøverne vi fikk muligheten til å intervju. Uten deres deltagelse ville ikke dette prosjektet vært mulig å fullføre. Vi håper at du som leser denne oppgaven, synes funnene våre er like interessante som oss.

BI Bergen, Våren 2019

## Innholdsfortegnelse

<b>SAMMENDRAG</b>	<b>I</b>
<b>FORORD</b>	<b>II</b>
<b>1.0 INNLEDNING OG PROBLEMSTILLING</b>	<b>1</b>
<b>2.0 TEORI</b>	<b>2</b>
2.1 EMOSJONER .....	2
2.2 EMOSJONER I ARBEIDSLIVET .....	3
2.3 TAKKNEMLIGHET .....	5
2.3.1 UTTRYKKE TAKKNEMLIGHET .....	5
2.3.2 EFFEKTEN AV TAKKNEMLIGHETEN .....	6
2.3.3 TAKKNEMLIGHET I ARBEIDSLIVET .....	7
2.4 SINNE .....	7
2.4.1 ER SINNE LIKE PRESTASJONSFREMMENDE PÅ ARBEIDSPLASSEN SOM I IDRETTE?.....	8
2.5 SELVKONTROLL.....	9
2.5.1 EGO-DEPLESJON OG SELVKONTROLL .....	9
2.5.2 SELVREGULERING .....	10
2.5.3 UTSETTELSE AV TILFREDSTILLELSE.....	10
2.5.4 SELVLEDELSE .....	10
2.5.5 SELVKONTROLL OG PERSONLIGHETSTREKK.....	11
2.6 EMOSJONER OG SELVKONTROLL.....	12
<b>3.0 METODE</b>	<b>15</b>
3.1 FORSKNINGSDESIGN .....	15
3.2 KVANTITATIV OG KVALITATIV METODE .....	15
3.3 VALIDITET OG RELIABILITET .....	16
3.4 REKRUTTERING, POPULASJON OG UTVALG – KVANTITATIV.....	16
3.5 EKSPERIMENT DESIGN .....	17
3.6 REKRUTTERING, POPULASJON OG UTVALG - KVALITATIV.....	17
3.7 UTFALLSMÅL.....	18
<b>4.0 RESULTATER</b>	<b>19</b>
4.1 DESKRIPTIVE DATA.....	19
4.2 EVALUERING AV DATAEN .....	22
	<b>III</b>

4.3 ETISK DISKUSJON OM INNHENTING AV DATA .....	22
4.4 KORRELASJONSMATRISEN .....	23
4.5 TEST AV GRUPPEFORSKJELLER .....	23
4.6 RESULTAT AV INTERVJU .....	25
<b>5.0 DISKUSJON</b>	<b>27</b>
5.1 HOVEDFUNN.....	27
5.2 TEORETISK IMPLIKASJONER.....	27
5.3 PRAKTISKE IMPLIKASJONER.....	29
5.4 BEGRENINGER OG ANBEFALINGER TIL FREMTIDIG FORSKNING .....	30
<b>6.0 KONKLUSJON</b>	<b>32</b>
<b>7.0 KILDER</b>	<b>33</b>
<b>8.0 FIGURLISTE</b>	<b>40</b>
<b>9.0 VEDLEGG</b>	<b>41</b>

## 1.0 Innledning og problemstilling

Et naturlig følge av å være menneske, er å føle. Daglig påvirkes man av emosjoner. Å forsove seg kan skape frustrasjon. Diskusjon kan føre til sinne. Middag etter en lang dag kan resultere i glede. Individene verdsetter ulikt og reagerer derfor forskjellig. I flere yrker er ansatte nødt til å undertrykke de naturlige følelsene for å enten yte en service eller bevare en form for fasade. Dette er noe som kalles emosjonelt arbeid. Ansatte som blir utsatt for store mengder av emosjonelt arbeid, har lavere jobbtilfredshet, selvtillit, dårligere helse og depressive symptomer (Adelmann, 1989 referert i Morris & Feldman, 1996 s. 1001). Videre vil det trolig koste menneskers psyke og organisasjoners arbeid mye.

Gjennom mange år er det blitt forsket mye på emosjoners påvirkning i private og offentlige sammenhenger. Man ser at emosjoner spiller en essensiell rolle i menneskers prestasjon, motivasjon og selvkontroll. Menneskers reaksjoner kommer forskjellig ut i slike situasjoner, noe vi ønsker å undersøke videre i oppgaven. Derfor utførte vi et eksperiment på et treningssenter, der det ble undersøkt hvilken effekt emosjoner og emosjonelt arbeid har på den fysiske selvkontrollen. I tillegg har vi utført intervjuer av toppidrettsutøvere om hvordan de benytter emosjoner i «arbeid», som kan være med å bekrefte våre resultater. I studiet vil vi forsøke å besvare problemstillingen som lyder slik:

*Hvilken effekt har emosjoner på fysisk selvkontroll?*

Det er gjort mye forskning basert på hvilken effekt emosjoner påvirker menneskers selvkontroll på det langsiktige perspektivet, men ikke hvilken effekt det har på kort sikt. Av den grunn ønsker vi å måle hvilke virkninger de ulike emosjonene har over kortere tid. Våre eksperimentsvar vil videre bli diskutert opp mot relevant teori, og vi vil ta for oss viktige poenger fra tidligere forskning innen emosjoner og selvkontroll.

## 2.0 Teori

### 2.1 Emosjoner

Begrepet emosjoner er blitt forsøkt definert av flere teoretikere. I 1884 tilstrebet blant annet psykolog og filosof William James å definere begrepet. 120 år etter eksisterer det fortsatt ikke en allment akseptert definisjon. Det vakte stor oppsikt da James stilte spørsmålet «what is an emotion?». Dette skjedde fordi han forvekslet begrepene emosjon og følelse (Scherer, 2005).

«What is an emotion?» har lenge vært et omdiskutert tema. For 250 år siden skrev kapitalismens far, Adam Smith, boken «The Theory of Moral Sentiments». I boken skrev han deriblant om hat og vrede, medfølelse og kjærlighet, sorg og glede. Andre økonomer, som Karl Marx, viste i høy grad interesse for det samme temaet (Jakhelln, Leming, & Tiller, 2009).

Kjente sosiologer som Lester Ward og Emile Durkheim har også hatt stor betydning for emosjonssosiologien. I 1883 ga Ward blant annet ut «Dynamic Sociology», som i dag betraktes som en av fagets store klassikere. Durkheim hadde en bemerkelsesverdig interesse for hvilken rolle emosjoner har «for å forstå prosessene som binder sammen mennesker og dermed gjør samfunnet mulig» (Jakhelln, Leming, & Tiller, 2009, s.21). Han fant blant annet ut at mennesker kan bli påvirket av en felles patos i sammenkomster; en felles appell til publikums følelser (Brønn & Arnulf, 2019; Jakhelln, Leming, & Tiller, 2009). Dette vil igjen kunne «gjøre dem mottakelige for følelser og handlinger de ellers ikke er i stand til å føle på egen hånd» (Jakhelln, Leming, & Tiller, 2009, s. 22; Løkengard Hoel, 2010; Scherer, 2005).

Ifølge Scherer kan følelser forklares som at de «integrerer den sentrale representasjonen av vurderingsdrevet responsorganisasjon i emosjoner» (Scherer, 2005, s. 699, vår oversettelse). Man kan se på emosjoner som «årsakssammenhenger fra mentalitet og atferdsmessige elementer» (Reisenzein, 2007, vår oversettelse, s. 426). Videre kan emosjoner deles i to: estetiske og utilitaristiske emosjoner (Reisenzein, 2007). Forskjellene mellom emosjoner og følelser går altså ut på å skille emosjoner fra følelser som en del av dens komponenter, vekk fra andre typer affektive komponenter. Enklere forklart kan



man se på følelser som kjernen til emosjoner (Muchinsky, 2000). Ulikheten kan sammenlignes med hvordan forskjellige typer kommunikasjon skiller seg fra hverandre, eksempelvis kommunikasjonsforskjellen mellom dyr og mennesker (Scherer, 2005).

## 2.2 Emosjoner i arbeidslivet

Emosjoner er også essensielt og svært påvirkelig med tanke på arbeidslivet. Lewis og Haviland mener at «ingen vil nekte på forutsetningen om at menneskelig atferd må forstås for at man skal forstå følelser» (Muchinsky, 2000; Smith-Lovin, 1995, s. 801, vår oversettelse). Tidligere var ikke emosjoner i arbeidslivet et like aktuelt tema som i dag. Nå er det derimot gjort mye forskning og funnet sammenheng mellom hvordan emosjoner og arbeidsprestasjon påvirker hverandre (Grandey, Barling, Wright, & Cropanzano, 2000). Arbeidsplassen er med på å bringe ut et bredt spekter av følelser, og håndtering av følelser er viktig for å prestere. De siste ti årene har det vært stor oppmerksomhet rundt hvordan ansatte uttrykker sine følelser på jobb (Morris & Feldman, 1997). Anerkjente forskere som Grandey, Ashford, Morris og Hochschild er blant noen av dem som har utført studier på emosjonell arbeidskraft. De har kommet frem til sine respektive definisjoner og forsket på temaet fra flere ulike vinkler (Grandey et al., 2000; Ashforth, 1993; Morris & Feldman, 1996; Hochschild, 1983). Deres felles underliggende tema er at «enkeltpersoner regulerer sine følelsesmessige uttrykk på jobb. Følelsesmessig arbeid er da prosessen med å regulere både følelser og uttrykk for organisatoriske mål» (Grandey et al, s. 97, vår oversettelse). En ansatt må ofte omstille seg og uttrykke ønsket emosjon etter arbeidsoppgavens natur. Jo mer oppmerksomhet jobben krever, jo mer psykologisk og fysisk innsats blir krevet av service fra ansatte og dermed mer arbeidskraft. Av den grunn må man derfor se på arbeiderens jobbautonomi, altså i hvor stor grad den ansatte har frihet, uavhengighet og skjønn til å utføre jobben (Hackman & Oldham, 1975; Morris & Feldman, 1996). Sannsynligheten for at kunder ønsker å gjøre forretninger med en organisasjon, øker når forhold, tillit og respekt blir etablert gjennom arbeidstakers oppførsel (Morris & Feldman, 1996).

Frijda, Ortony, Sonnesmans og Clore (1992) hevder at det er styrken av den uttrykte følelsen mer enn noen annen faktor som bestemmer om kunden endrer sin oppførsel under serviceinteraksjonen, fordi folk eksempelvis kan bli skremt eller overbevist av tjenesteleverandørens uttrykte følelser (Morris & Feldman, 1996). I en dagligvarebutikk møter man som oftest kundene over korte samspill. Her er nivået av innsats for å gjøre kunden fornøyd minimal, der eksempelvis et lite smil vil gjøre godt. I situasjoner der følelsesmessige uttrykk varer over lengre tid, kreves det mer innsats. En flyvertinne må blant annet være tålmodig og hyggelig, til tross for at innvendig irritasjon kan fremkomme (Morris & Feldman, 1996; Rafaeli, 1989b).

Ifølge Hochschild (1983) kan innsatsen som kreves for å uttrykke organisatorisk følelse, forklares på to måter: Jo lengre det er ønsket at man skal vise gitt emosjon, jo lettere er det at ens egne ekte emosjoner fremkommer. Følgelig krever viste følelser over lengre tid større oppmerksomhet og følelsesmessig oppmerksomhet (Morris & Feldman, 1996). I tillegg kan mer informasjon om kunden fremkomme jo lengre samhandlingene varer. Dette vil kunne føre til at det blir vanskeligere å unngå å vise sine egne personlige følelser, som igjen vil kunne føre til brudd på organisatoriske regler eller yrkesnormer (Morris & Feldman, 1996; Smith, 1992). Eksempelvis vil «mye mer arbeid med følelsesmessig nøytralitet kreves fra en sykepleier når en langsiktig pasient som sykepleieren liker, er nær døden» (Morris & Feldman, 1996, s. 992, vår oversettelse).

Forskning viser at kjønn spiller en rolle i hvordan menneskers emosjonelle uttrykk fremkommer. Kvinner klarer å styre følelsene sine i større grad enn menn, både hjemme og i jobbsituasjoner (Morris & Feldman, 1996). I tillegg ser man at ansikt-til-ansikt-oppgaver krever større kontroll over emosjonene, da både tale og ansiktsuttrykk må reguleres. Flere forskere har blant annet kommet frem til at emosjonelt arbeid ofte resulterer i utbrenthet. Å regulere sine følelser etter gitte situasjoner kan virke stressende og påvirke helsen til ethvert individ. Utbrenthet er ofte funnet hos mennesker som jobber i tjenesteindustrien (Grandey et al., 2000). En slik utmattelse fremkommer ofte når en ansatt blir altfor følelsesmessig involvert i samhandling med kunder og når den har liten mulighet å fylle på med ønskede følelser (Jackson, Schwab, Schuler, & Guion, 1986). En kan altså se en sammenheng og svekkelse blant menneskers nivå på selvregulerte følelser og

selvkontroll; jo høyere denne blir, jo større innvirkning kan det ha på enkeltindividets prestasjon. Ved emosjonelt arbeid påvirkes altså selvkontrollen i en annen retning enn den eksempelvis ville blitt dersom ekte følelser ble uttrykt.

## 2.3 Takknemlighet

Takknemlighet kan defineres som en emosjon og en egenskap. Emosjonen sprer seg raskt og viser positivitet fra tidligere erfaring av egenskap som videre påvirkes av andre eller sin egen generøsitet. I tillegg har takknemlighet vist en sterk kobling til glede (McCullough, Emmons & Tsang, 2002). Gallups undersøkelse indikerer at takknemlighet er en viktig og verdsatt egenskap blant mange personer (Gallup, 1998). I en studie der over 800 deskriptive personlige egenskaper ble studert, var takknemlighet rangert i de øverste fire prosentene blant egenskaper en foretrakk ved andre personer (Dumas, Johnson, & Lynch, 2002; Neto, 2007).

### 2.3.1 Uttrykke takknemlighet

Når en uttrykker takknemlighet, stimuleres moralsk oppførsel som videre hjelper en å danne sosiale tilknytninger (McCullough, Kilpatrick, Emmons, & Larson, 2001). Nye studier har vist at praktisering av regulert takknemlighetstenkning kan øke andres følelse av velvære (Emmons & McCullough, 2003; Lyubomirsky, Tkach & Sheldon, 2004). Emmons og McCulloughs har utført studier der deltakerne ble bedt om å utføre guidede øvelser som for eksempel å liste opp ting de var takknemlig for. Dette skulle enten utføres én gang i uken, i ti uker eller daglig i to uker. I tillegg til disse var det også en kontrollgruppe som skulle fokusere på daglige rutiner. Det viste seg at begge takknemlighetsgruppene rapporterte positiv effekt på deres velvære enn på kontrollgruppen. Forskere fant ut at studenter som uttrykte takknemlighet en gang i uken, opplevde økt velvære på kort sikt både før og etter tiltaket (Lyubomirsky, Tkach, & Sheldon, 2004; M. McCullough & Emmons, 2003; Sheldon & Lyubomirsky, 2006).

### 2.3.2 Effekten av takknemligheten

Når personer føler på takknemlighet forteller McCullough et. al (2002) at det utløser positive emosjoner. Videre gir blant annet generøsitet en positiv erfaring og gjør personer mer mottakelige. Personene i studien som identifiserte seg selv som takknemlige, oppfatter også at de har prososiale personlige egenskaper positive emosjoner som lykke og fornøyelse, er lenge blitt regnet for å inspirere til prososial oppførsel. Forskjellen mellom takknemlighet og andre positive emosjoner er i denne sammenhengen at takknemlighet trigger ønsket om å hjelpe, selv om det er kostbart for hjelperen. Bartlett og Desteno (2006) oppdaget at deltakere i en takknemlighetstilstand brukte mer tid på å fylle ut en kjedelig spørreundersøkelse som en tjeneste til en velgjører, enn deltakere i en fornøyd tilstand (McCullough et al., 2008; Tsang, 2006).

Eksempel på to ulike nivå av takknemlighet finner en i McCullough, Emmons og Tsangs (2002) artikkel: «the grateful disposition». Her skrives det om to ulike suksessfulle olympiske svømmere og deres ulike grader av takknemlighet. Den takknemlige svømmeren kjenner igjen sin egen prestasjon for å nå gullmedaljen. Han viser takknemlighet til støtteapparatet rundt ham og er glad for all hjelp han får og har fått. På den andre siden finner vi svømmeren med et lavere nivå av takknemlighet. Han legger kun fokus på egen prestasjon og viser ingen takknemlighet til de rundt ham. I tilfellet med svømmerne økte ikke takknemligheten prestasjonen deres, men forbedret miljøet rundt dem (McCullough et al., 2002). Det vil være verdt å nevne at utvalget kun inneholder to svømmere, og at forskjellen på miljøet rundt dem ikke nødvendigvis skyldes takknemlighet, men individuelle forskjeller på personlighet.

I Grant og Ginos forskning økte både mestringsfølelse og sosial verdi ved følelsen av takknemlighet. Det var derimot kun den sosiale verdien som forklarte effekten av hvordan takknemlighet spiller inn på egen subjektiv mestringssevne. Deres funn viser at når hjelpere takkes for deres innsats, skapes det en følelse av sosial verdi hos hjelperne som ytterligere kan fremme et ønske om å hjelpe i fremtiden (Grant & Gino, 2010).

### 2.3.3 Takknemlighet i arbeidslivet

Ved å se på Emmons, Tsang og McCulloughs (2002) forskning bekreftes det at takknemlighet har stor positiv innvirkning på helse og selvfølelse. Det er derimot gjort lite forskning på om dette øker selvdisciplin og ytelse i arbeidslivet (Fehr, Fulmer, Awtrey & Miller, 2017). Likevel fremkommer det at takknemlighet kan relateres til effektivitet, suksess og produktivitet, som videre kan føre til bedre arbeidsresultat på lang sikt. I en arbeidskultur gjennomsyret av takknemlighet, ser man økt tilfredsstillelse og lojalitet hos de ansatte, som igjen fører til at flere blir i jobben. Dette har vist å øke lønnsomheten og produktiviteten i organisasjoner (Emmons, 2003; Grant and Wrzesniewski, 2010; Di Fabio, Palazzeschi & Bucci, 2017). Sammenlignet med annen forskning kommer det frem at emosjonen har mindre påvirkning på kort sikt enn på lang sikt, når man ser på korrelasjonen mellom takknemlighet og prestasjon på jobb (DeWall, Lambert, Pond Jr, Kashdan & Fincham, 2012).

### 2.4 Sinne

Sinne er en emosjon som mennesker ofte oppfatter som fiendtlig, irriterende eller ubehagelig. Emosjonen kan bli definert som en generell affektiv tilstand som påvirker en person negativt. Innen psykologien er sinne regnet som en av de åtte grunnleggende, menneskelige emosjonene (Gibson & Callister, 2010). Sinne er en emosjon som ikke bare påvirker en selv, men også andre sterkt og kan spre seg raskt. I følge Averill (2012) er denne emosjonen fundamentet for følelser som vrede og hevnløst. Å analysere hvordan sinne spiller inn i spesifikke episoder er viktig. Dette fordi sinne er et ytterst intenst uttrykk som ofte leder til negative konsekvenser (Gibson, Schweitzer, Callister & Gray, 2009). Miron og Spektors kom frem til at sinne fører til negative konsekvenser som for eksempel hjertesykdommer og spredning av aggresjon til personer rundt en. Om man skal undersøke om sinne er primært nyttig eller ikke, må en ha forståelse av hvilke konsekvenser utøvelse av emosjonen medfører (Miron-Spektor et al., 2011).

Campo, Champely, Lane, Rosnet, Ferrand og Louvet utførte tester for å finne ut om sinne forbedret ytelsesevnen til rugbyspillere på kort sikt. Forskningen viste at sinne hadde en positiv påvirkning på prestasjonen til spillerne under konkurranse, men ikke over lengre tid. De testet også andre følelser som glede, håp, lettelse, overraskelse, sorg og skyldfølelse. Av alle disse følelsene var det kun sinne som førte til økt ytelse (Robazza & Bortoli, 2007; Campo et al., 2016). Et spørsmål som kan stilles i denne sammenheng, er i hvilken grad sinne kan være prestasjonsfremmende i andre idretter. Ruiz og Hanin (2011) utførte tilsvarende test på karateutøvere. Her viste det seg at sinne gav positiv innvirkning på energinivået til utøverne. Det kom frem at sinnekultivering førte til reduksjon i idrettsspesifikk kunnskapsutnyttelse. Man ser ved disse testene at sinne gir ulike utslag på prestasjon, alt ettersom hvilken idrett det er snakk om.

#### 2.4.1 Er sinne like prestasjonsfremmende på arbeidsplassen som i idretten?

Professor Seth Allcorn oppfordrer til selvrefleksjon og å få deltakerne på arbeidsplassen til å tenke over hvordan deres oppførsel påvirker andre. Han ser på sinne som en negativ bidragsyter og mener en bør fokusere på en mer human og takknemlighetsfylt arbeidsplass. Dette vil ifølge Allcorn (1994) og Bensimon (1997) føre til en mer effektiv oppnåelsesgrad av bedriftens mål. Miron-Spektor og Rafaeli (2009) observerte at sinne hos enkeltpersoner på arbeidsplassen sprer seg gjennom følelsesmessige kognitive signal. Nivået på sinnet kommer an på hvilken tilstand personen som sprer det, er i. Forskning på konsekvenser av sinne på arbeidsplassen på kort og lang sikt ble utført av blant annet Booth og Mann. Konsekvenser på kort sikt viste seg å være negative, da deltakerne på arbeidsplassen fokuserte mer på hvorfor de var sinte enn å utføre arbeidet. Arbeidsfokuset ble ytterligere fjernet da det viste seg at de ansatte fokuserte på hvordan de kunne gå til hevnaksjon på ledelsen heller enn å utføre arbeidsoppgavene. Sinne ser ut til å skade organisasjonen på lengre sikt, da dette resulterte i at arbeiderne ville avslutte arbeidsforholdet og finne ny jobb (Booth & Mann, 2005).

## 2.5 Selvkontroll

Kapasiteten til å utføre selvkontroll kan sies å være en av de mest formålsnyttige tilpasningene av den menneskelige psyken (Tangney, Baumeister, & Boone, 2004). Selvkontroll handler om individets kapasitet til å kontrollere egen oppførsel og reaksjoner. Å utøve selvkontroll innebærer å opprettholde visse standarder som idealer, moral, verdier og andres forventninger. For å støtte opp og gjennomføre langsiktige mål bør disse standardene opprettholdes (Baumeister, Vohs, & Tice, 2007). Selvkontroll er også en kapasitet til å tilpasse seg bedre i sine omgivelser (Tangney et al., 2004). Baumeister, Heatherton og Tice (1994) identifiserte fire forskjellige former for utøving av selvkontroll – kontroll av tanker, følelser, impulser og prestasjon. Intelligente valg og selvkontroll er i mye større grad utviklet hos mennesker enn dyr. Denne egenskapen kan regnes som en distinkt menneskelig kvalitet (Baumeister, 2008). Utøvelse av selvkontroll er en kompleks og biologisk dyr form for oppførsel og kan virke svært utmattende (Baumeister et al., 2007). Det har vist seg at selvkontroll er en av de faktorene som best kan forutse suksess i livet. God selvkontroll er mer utslagsgivende enn høy intelligens når det gjelder generell suksess. Høy selvkontroll korrelerer med bedre karakterer, mindre kriminalitet, mindre overspising og alkoholavhengighet og bedre medmenneskelige forhold (Duckworth & Seligman, 2005; Michael R. Gottfredson, 1990; Pulkkinen & Hamalainen, 1995; S. Jr. Burton, T. Cullen, David Evans, Alarid, & Gregory Dunaway, 1998; Tangney et al., 2004).

### 2.5.1 Ego-deplesjon og selvkontroll

«Selvkontroll er en sentral funksjon av selvet og er en nøkkel til suksess i livet. Det virker som om utøvelse av selvkontroll er avhengig av en begrenset energikilde» (Baumeister et al., 2007, s. 1, vår oversettelse). Flere studier har sett på om utøving av Flere studier har sett på om utøving av selvkontroll krever en form for energi. Baumeister, Bratslavsky, Muraven, Tice og Diener (1998) oppdaget i sin studie «Ego Depletion: Is the Active Self a Limited Resource?» at deltakerne utviste dårligere selvkontroll i en oppgave om de ble nødt til å utøve selvkontroll i en urelatert oppgave først. Dette kalles ego-deplesjon. Denne utmattelsen av selvet har blitt sammenlignet med utmattelsen av en muskel. På lik linje med muskler er det funnet bevis som kan tilsi at selvet bruker glukose som energikilde på same måte. Rundt 20% av all energi i kroppen blir brukt i hjernen.

Dette betyr at selvkontroll kan forbedres ved inntak av karbohydratholdig mat eller drikke (Baumeister, 2002; Muraven & Baumeister, 2000; T Gailliot et al., 2007).

### 2.5.2 Selvregulering

Selvregulering, eller selvdisiplin, er blitt definert som kapasiteten til å styre og regulere handlinger og aktiviteter over forskjellige tidsrom og omstendigheter (Kanfer, 1990). Kanfer har identifisert fire forskjellige prosesser brukt under selvregulering. Disse er selvobservering, selvevaluering, reaksjoner og mestringsevne. Selvobservering handler om hvor stor grad av oppmerksomhet en gir forskjellige aspekt av sin egen oppførsel. Selvevaluering handler om i hvor stor grad prestasjon kan sammenlignes med ønsket måloppnåelse. Reaksjoner handler om hvordan resultater og tilbakemeldinger påvirker en. Mestringsevne handler om hvor stor selvtillit individet har til å utføre gitte oppgaver (Cellar et al., 2011; Kanfer, 1990).

### 2.5.3 Utsettelse av tilfredstillelse

Selvkontroll er blitt testet på barn og voksnes evne til å utsette belønning. Det klassiske eksperimentet for selvkontroll ble utviklet på 1960-tallet og ble utført av Walter Mischel og hans kollegaer ved Stanford University. Det gikk ut på å gi førskolebarn alternativet om en marshmallow nå - eller to på et senere tidspunkt. Denne testen er blitt replisert med både voksne og barn der en har brukt både marshmallows og andre fristelser, som for eksempel penger. Disse testene har vært svært sentrale for å se effekten av selvkontroll og selvregulering over tid og underbygger viktigheten av disse egenskapene. Testene har vist at de som klarer å utsette belønningen, generelt sett klarer seg bedre i livet (Duckworth, Tsukayama, & Kirby, 2013; Green, Fry, & Myerson, 1994; Mischel et al., 2010).

### 2.5.4 Selvledelse

Selvledelse handler om å påvirke personer til å få seg selv til å oppnå motivasjonen og den rettleiden de trenger for å oppføre seg på ønskelig måte (Manz, 1992; Prussia, Anderson, & Manz, 1998). Manz (1992) identifiserte tre kategorier med forskjellige strategier for selvledelse: Oppførselsfokusede strategier, naturlig belønningsstrategier og strategier for konstruktiv tenkning.



Oppførselsfokuserte strategier er spesifikke måter å oppføre seg på som å fokusere på selvevaluering, belønne seg selv og selvdisciplin. Dette kan for eksempel være å utføre selvrefleksjon, følge opp langsiktige mål og belønne seg selv ved måloppnåelse (Manz, 1992). Naturlige belønningsstrategier handler om egenverdien i å utføre gitte oppgaver. Dette betyr at en enten liker oppgavene eller mener at de er viktige i seg selv (Manz, 1992). Strategier for konstruktiv tenkning er strategier for å endre på eller lage tankesett som gagnar en selv på ønskelig måte. Det er fire spesifikke strategier under denne kategorien - selvanalyse og forbedring av tankesett, visualisering av positiv ytelse, snakke seg selv opp og bruke positive skripter istedenfor ineffektive (Manz, 1986).

### 2.5.5 Selvkontroll og personlighetstrekk

Personlighetstrekk er grunnleggende dimensjoner som menneskers personlighet består av. Trekkteori tar utgangspunkt i femfaktormodellen utviklet av Robert McCrae og Paul Costa. Den beskriver fem hovedpersonlighetstrekk: åpenhet, planmessighet, ekstroversjon, omgjengelighet og nevrotisisme (Costa & McCrae, 2008; Elfhag & Morey, 2008; McCrae & Costa Jr, 1999; Olson, 2005).

Martinsen beskriver emnene nærmere som; «Åpenhet beskriver i hvilken grad man er fantasifull, estetisk orientert og liberal». Videre kommer planmessighet «som beskriver i hvilken grad man er prestasjonsorientert, grundig og pliktoppfyllende». «Ekstroversjon beskriver grad av utadvendthet, og Omgjengelighet beskriver i hvilken grad man er hensynsfull, omtenksum og empatisk». Den siste, «nevrotisisme, beskriver i hvilken grad man er tilbøyelig til å bli stresset og nervøs» (Martinsen, 2015, s.186-187).

Alle trekkene i femfaktormodellen måles igjen i forhold til lav eller høy uttelling, som kan forstås ved å se nærmere på denne tabellen:

<b>Trekk</b>	<b>Lav uttelling</b>	<b>Høy uttelling</b>
<b>(N) Nevrotisisme</b>	Følelsesmessig robust, tåler stress, avbalansert	Sensitiv, bekymret, følelsesmessige svingninger, nedstemt
<b>(E) Ekstroversjon</b>	Sosialt uavhengig, tilbaketrukket	Sosial, liker variert aktivitet, liker spenning
<b>(O) Åpenhet for erfaring</b>	Praktisk jordnær, konservativ	Fantasi- og idérisk, liberal, kunstelsker
<b>(A) Omgjengelighet</b>	Kynisk, «tøff», direkte, lite hensyntakende	Føyer seg, vennlig, imøtekommende, omtenkksom
<b>(C) Planmessighet</b>	«Laid back», rotete, lite gjennomtenkt	Prestasjonsorientert, høy orden og selvdisiplin, grundig

(Martinsen, 2015, s.187)

Trekkene i femfaktormodellen som omfatter selvkontroll, er lav nevroisisme (emosjonell stabilitet), høy planmessighet og omgjengelighet. Lav nevroisisme i sammenheng med selvkontroll innebærer at en har god emosjonell kontroll, altså styring av uønskede emosjoner. Forskerne Ahadi og Rothbart (1994) mener at omgjengelighet og planmessighet har en sammenheng med tidlige prosesser for selvregulering. Disse prosessene kaller de for anstrengende kontroll, som er definert som evnen til å hindre en dominant til fordel for en subdominant reaksjon eller handling, oppdage feil og planlegge (Olson, 2005; Rothbart & Rueda, 2005). McCullough et al. (2002) fant ut at i studiet personer med høyere tilbøyelighet til å være takknemlighet, hadde høy uttelling i omgjengelighet.

## 2.6 Emosjoner og selvkontroll

Emosjoner og selvkontroll spiller essensielle roller i både privat- og arbeidsliv, samt sammenhengen dem imellom. Emosjonelle tilstander er følelser som blir fremkalt av belønning eller straff som har en viss funksjon (Rolls, 2013).

Kontrollen av disse tilstandene kalles affektive prosesser (Weiner, Craighead, & Bandura). For å regulere emosjonelle tilstander, kreves selvkontroll, som videre

tømmer energien en bruker for å utføre den (Muraven & Baumeister, 2000). Koblingen mellom emosjoner og selvkontroll kan forstås ved å se på de to emosjonene takknemlighet og sinne. De har begge vist at de er med å påvirke menneskers selvstyring og prestasjon på ulikt nivå. Takknemlighet er blant annet positivt fordi prestasjonen vises å bedres i organisasjoner. I tillegg har det kommet frem at menneskers psykologiske- og fysiske tilstand kommer bedre ut dersom de viser takknemlighet (McCullough, Emmons & Tsang, 2002; Fehr, Fulmer, Awtrey & Miller, 2017). Motsatt kan sinne påvirke disse prestasjonene negativt. Sinne reduserer prestasjonsevnen til individer på kort sikt i arbeid. På lang sikt kan dette gå utover bedriften, da ansatte ofte velger å avslutte arbeidsforholdet (Booth & Mann, 2005). Likevel finnes det unntak der denne tilstanden kan være gunstig, sett fra et kortsiktig perspektiv. En persons prestasjon har vist å skjerpes og forbedres dersom sinne aktiveres, på kort sikt (Robazza & Bortoli, 2007; Campo, Champely, Rosnet, Ferrand & Louvet, 2016). Til tross for en positiv kortsiktig virkning, viser forskning at dersom emosjonen sinne benyttes over lengre tid, kan det gi andre utslag og påvirke menneskers selvkontroll negativt (Ruiz & Hanin, 2011).

Arbeidsplassen er med på å bringe ut et bredt spekter av følelser, og håndtering av følelser er viktig for å prestere. Derfor ses selvkontroll som nødvendig i situasjoner der emosjonelt arbeid kreves (Morris & Feldman, 1997). Dersom mennesker klarer å regulere sine impulser, vil dette kunne forenkle arbeidet med å overse sine egne følelser og utføre emosjonelt arbeid. Motsatt, dersom selvkontrollen er dårlig, er det lettere at egne følelser fremkommer. Som resultat vil eksempelvis jobbens omdømme og salg påvirkes i negativ retning. Det vil derfor være en stor fordel å ha god selvkontroll, da det vil gjøre det enklere å oppfylle kravene som jobben stiller.

Forskere har satt stort fokus på emosjoners påvirkning på menneskers prestasjon over lengre tid. Til tross for at det er gjort mye forskning på det langsiktige perspektivet, ser man at det er forsket mindre på det kortsiktige. Av den grunn ser vi det som spennende og lærerikt å studere den kortsiktige innvirkningen emosjoner har på selvkontroll. Vi vet at emosjoner er med og spiller en viktig rolle på enkeltindividers psyke, men ikke i hvor stor grad. I dette studiet har vi

derfor valgt å undersøke om det eksisterer samvariasjon mellom våre resultater og tidligere forskning. Problemstillingen lyder derfor slik:

*Hvilken effekt har emosjoner på fysisk selvkontroll?*

I dette studiet ble det dannet tre hypoteser. Disse ble benyttet for å se på hvilken av de to gitte emosjonene, eller det å ikke vise noen spesiell følelse; takknemlighet, sinne eller kontrollgruppe, som virket best inn på individers prestasjon og motivasjon, og videre deres selvkontroll. Disse lyder slik:

**H1:** *det å føle på takknemlighet utviser større fysisk selvkontroll enn gruppen som føler seg sint.*

**H2:** *det å føle seg takknemlig utviser større fysisk selvkontroll enn kontrollgruppen.*

**H3:** *Det å føle sinne utviser større fysisk selvkontroll enn kontrollgruppen.*

## 3.0 Metode

### 3.1 Forskningsdesign

Forskningsdesignet er den overordnede planen over hvordan problemstillingen skal besvares, hvordan data skal samles inn, analyseres og tolkes. Det er med andre ord en generell plan for hvordan man vil svare på problemstillingen (Saunders, Thornhill & Lewis, 2016). Forskningsdesign deles ofte inn i tre hovedgrupper. Disse er eksplorerende, deskriptive eller kausale. Eksplorerende forskningsdesign benyttes i situasjoner der man trenger forståelse og innsikt når det er uklarerhet ved en gitt problemstilling. Deskriptivt design ligger i ordet, og benyttes for å beskrive en situasjon, i tillegg til å plassere variabler riktig. Siste type forskningsdesign, det kausale, er en betegnelse for årsakssammenheng mellom variabler; hvordan de henger sammen og innvirker på hverandre (Johannessen, Christoffersen & Tuft, 2011). Den sistnevnte metoden blir belyst videre i oppgaven. Tre hypoteser skal testes opp mot resultatene fra studiet.

### 3.2 Kvantitativ og kvalitativ metode

Kvantitativ og kvalitativ metode er to metoder som kan benyttes i en forskningsoppgave. Med tanke på oppgavens omfang ser vi på det essensielt å finne kausalitet i oppgaven og benytter derfor mixed methods, som er en blanding av metodene.

Primærdataen som er innhentet i den kvantitative delen av studien, er basert på et eksperiment i samarbeid med Mads Nordmo Arnestad. «En kvantitativ metode innebærer som oftest å bruke kvantitative teknikker, som særlig statistikk» (Sucarrat, 2017, s.39). Formålet med dette er å få tak i «ofte generaliserende kunnskap, [...] innsikt som gjelder for mange enheter, [...] ofte strukturert på en analytisk måte» (Sucarrat, 2017, s. 39). Det ble av den grunn utviklet en elektronisk undersøkelse gjennom Qualitrics, som vi utførte på treningssenteret “Tren Sammen City” våren 2019.

For å få bredere kunnskap, samt stadfeste informasjonen som ble innhentet i eksperimentet, ble det også utført semistrukturerte intervju av tre toppidrettsutøvere. Slike intervju kategoriseres som kvalitativ metode. En slik metode benytter ingen kvantitative teknikker, og den er ofte vanskeligere å

analysere. “Her tar man sikte på å forstå et fenomen i stedet for å forklare eller anslå det” (Sucarrat, 2017, s. 39). Det var ønskelig at intervjuene skulle bære preg av ærlige svar, ettersom hensikten var å innhente ny kunnskap og få et dypere innblikk i hvordan emosjoner påvirker prestasjon og motivasjon; individets fysiske selvkontroll. Det ble utarbeidet en intervjuguide slik at alle skulle få like opplysninger om eksperimentet. Det er viktig å påpeke at ved å bare intervju tre personer medfører dette begrensninger med tanke på generaliserbarhet. For å underbygge funnene, tas også relevant litteratur og sammenlignbar sekundærdata i bruk.

### 3.3 Validitet og reliabilitet

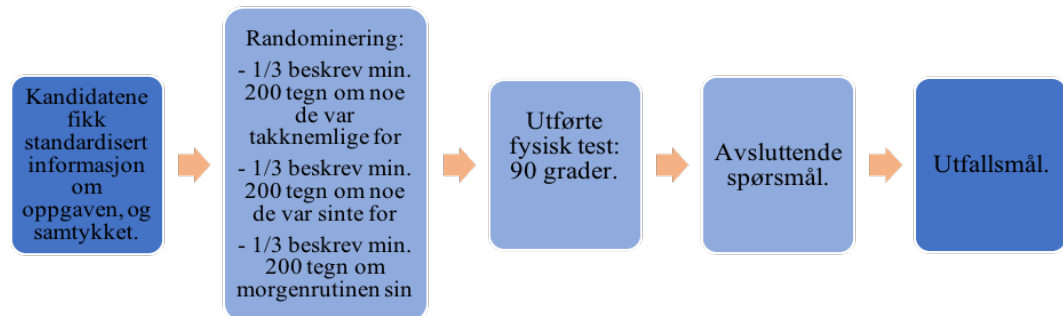
Validitet og reliabilitet er to betydelige indikatorer for å vurdere kvaliteten på det gjennomførte studiet (Larsen, 2017, s. 25). I oppgaven er både primær- og sekundærdata tatt i bruk. Primærdataen kommer fra de utførte undersøkelsene, samt tre formelle intervjuer. I tillegg brukes forskningsdata og relevante forskningsartikler i lys av emosjoner, prestasjoner, motivasjon og selvkontroll. Disse kalles sekundærdata og er med på å styrke oppgavens reliabilitet. Det handler om hvor pålitelig studien vår er og i hvilken grad studiet får det samme resultatet om det gjennomføres på nytt. Det gir også en angivelse om undersøkelsen viser den virkelige situasjonen og i hvilken grad resultatene kan etterprøves. Validitet handler om undersøkelsen virkelig måler det den har til hensikt å måle. Prosessen handler om å verifisere forskningsdata, analyser og tolkninger for å fastslå gyldigheten (Saunders, Thornhill & Lewis, 2016). Det vil i dette studiet være essensielt og nødvendig å forsikre at alt som blir brukt, er sikre og oppdaterte kilder.

### 3.4 Rekruttering, populasjon og utvalg – Kvantitativ

Den kvantitative studien er basert på 180 anonyme deltakere, der en etter en ble innhentet og utførte en individuell spørreundersøkelse og fysisk test. Videre blir deres besvarelser og prestasjon brukt for å skape forståelse og svar med tanke på studiet. Før vi satte i gang med spørreundersøkelsen, var det flere ting som måtte bestemmes. Roller innad i gruppen ble fastsatt, slik at kandidatene ikke fikk ulike assosiasjoner med tanke på hvem som gjorde hva. I tillegg ble det bestemt at alle skulle ta testen når treningsøkten var i gang, slik at alle fikk så

likt utgangspunkt som mulig. Utvalget ble rekruttert ved personlig henvendelse med spørsmål om de var villige til å delta. Dersom de svarte ja, ble en standardisert tekst formidlet. Dette ble gjort slik at alle deltakerne fikk samme opplysninger fra start til slutt. Den lyder slik: se vedlegg 1.

### 3.5 Eksperiment design



Figur 1 - Eksperiment design

Undersøkelsene kandidatene gjennomførte i den kvantitative metoden, var basert på to randomiserte emosjoner; takknemlighet eller sinne, samt at en tredjedel av kandidatene ikke skulle mane frem noen spesiell emosjon, men ble kalt en kontrollgruppe, der morgenrutinen skulle beskrives. Etter å ha fått opplest den standardiserte teksten med informasjon, gikk vedkommende til en datamaskin og samtykket til å starte testen. Først fikk objektet som oppgave å skrive minimum 200 tegn om en av de nevnte følelsene, som ble tilfeldig gitt. Deretter skulle det utføres en fysisk test, der antall sekunder de stod ble målt. Kandidatene stod da i 90 grader inntil en vegg, samtidig som de skulle forsøke å kanalisere emosjonen de nettopp hadde beskrevet. Avslutningsvis fikk de noen få spørsmål om hvordan den gitte emosjonen påvirket dem i testen og lignende.

### 3.6 Rekruttering, populasjon og utvalg - Kvalitativ

For å styrke reliabiliteten til eksperimentet, ble det også utviklet tre semistrukturerte intervjuer av toppidrettsutøvere. Intervjuobjektene ble rekruttert

ved å ta kontakt med dem personlig, der de fikk nødvendige opplysninger om studien. Det ble formidlet en standardisert tekst som lyder slik: se vedlegg 2. Toppidrettsutøverne er anonymisert i oppgaven fordi fokuset skal være på deres prestasjon og motivasjon med tanke på emosjoner, og deres personvern skal være overholdt.

### 3.7 Utfallsmål

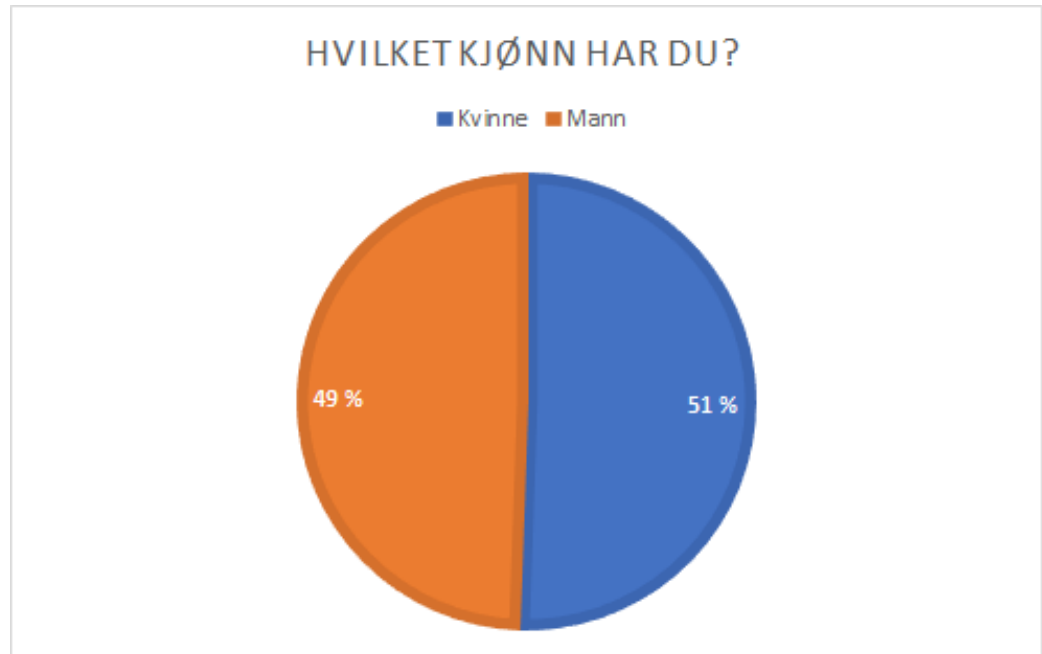
For å besvare det overordnede forskningsspørsmålet, ble det utarbeidet ulike variabler. Først og fremst ble det benyttet manipulerede variabler (uavhengige) til de tre emosjonene takknemlighet, sinne eller kontrollgruppen fikk å skrive om. Videre fremkom utfallssvaret av den fysiske testen, nemlig antall sekunder kandidaten stod i 90 grader, altså den avhengige variabelen. Det ble også dannet tilleggsvariabler i forhold til gitt emosjon, samt noen demografiske variabler som ble målt ved hjelp av likert-skala.



## 4.0 Resultater

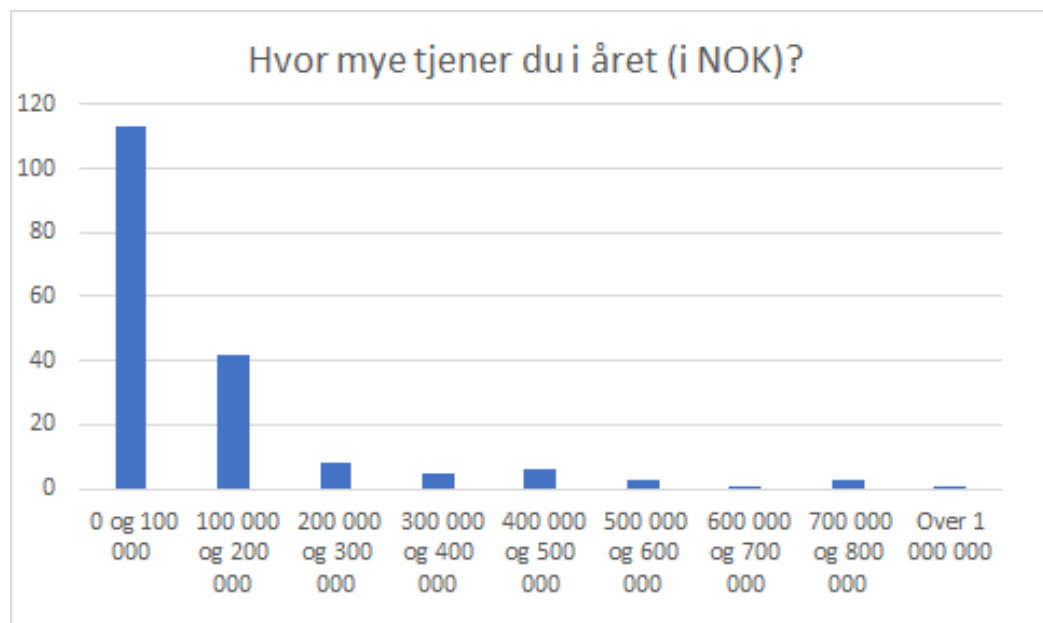
### 4.1 Deskriptive data

Den kvantitative delen av oppgaven baseres på et eksperiment der det deltok 180 mosjonister. Deltakerne var i all hovedsak studenter i alderen 19-26 år. Den resulterende deskriptive dataen presenteres ved hjelp av seks diagrammer.



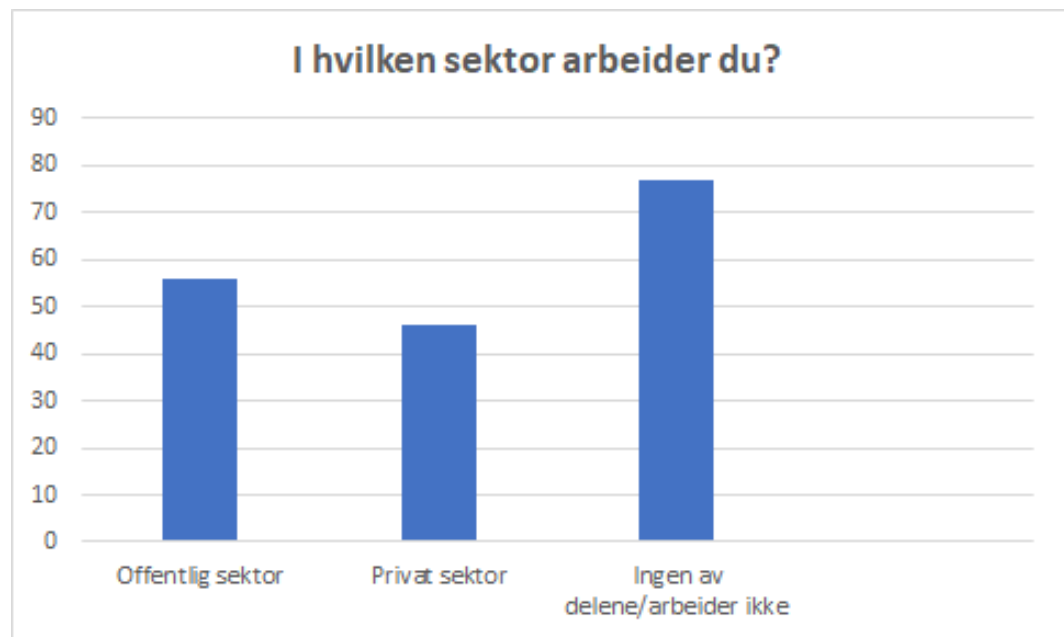
Figur 2 - Hvilket kjønn har du?

Av de 180 som gjennomførte testen, var 89 menn og 91 kvinner.



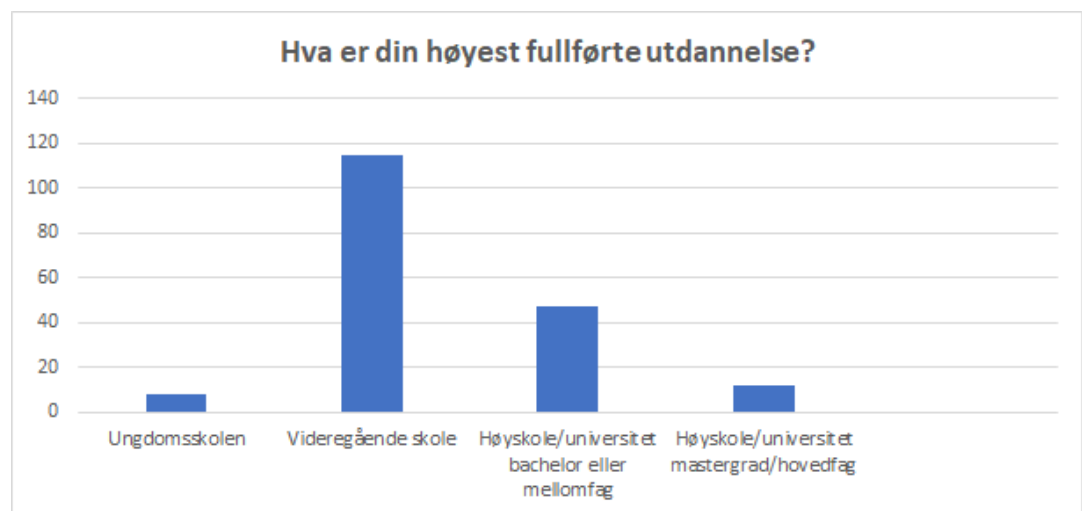
Figur 3 - Hvor mye tjener du i året? (i NOK)

Resultatene viser at over 80% av deltakerne tjener under eller opp til 200 000 NOK.



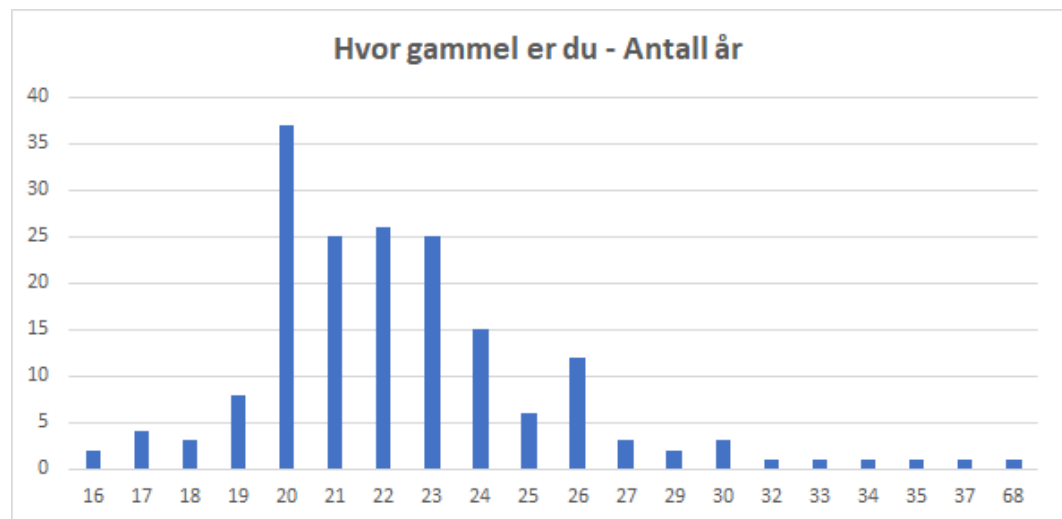
Figur 4 - I hvilken sektor arbeider du?

Deltakerne arbeidet både i offentlig og privat sektor, hvorav 30,3 % arbeidet i offentlig sektor, 24,9 % i privat sektor, og resterende 41,6 % ikke var i arbeid.



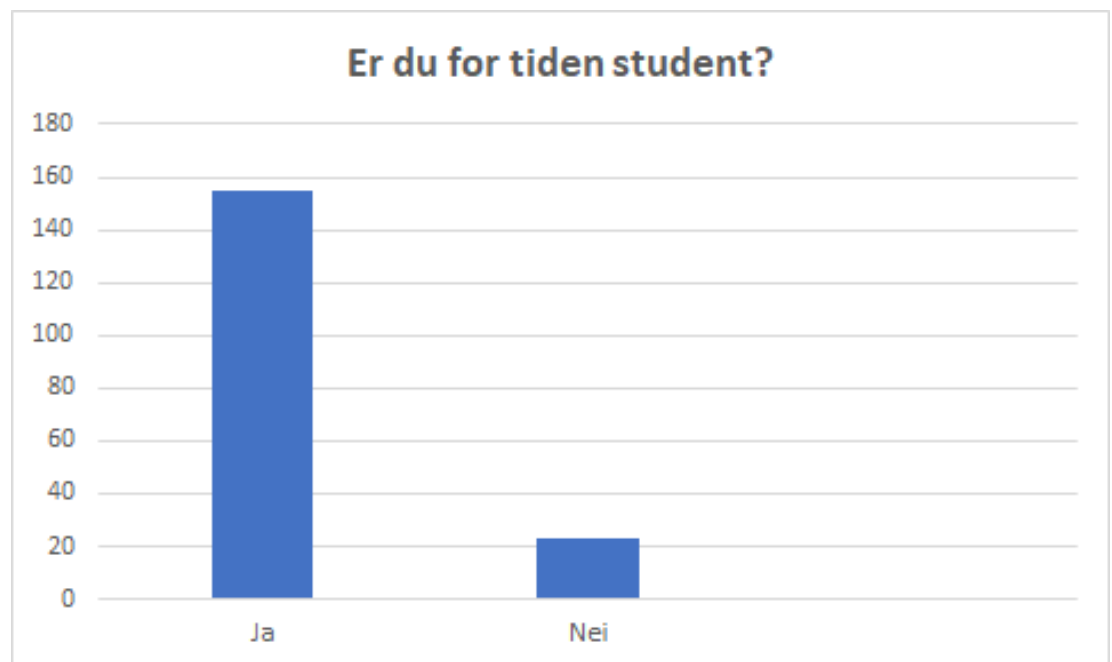
Figur 5 - Hva er din høyeste fullførte utdanning?

Resultatene viser flertallet av deltakernes høyeste gjennomførte utdanning var videregående skole, her med en andel på 62,2%.



Figur 6 - Hvor gammel er du - Antall år

Deltakerne i studiet var i alderen 16-68 år, der gjennomsnittsalderen var 22,64 år.



Figur 7 - Er du for tiden student?

83,8 % av deltakerne svarte at de var studenter, og de resterende 12,4% svarte at de ikke var i studier.

Ved å se på resultatene ovenfor, ser en at kjønnsfordelingen er tilnærmet lik 50/50. Gjennomsnittsalderen ligger på 22,64 år, der over 80% av utvalget har en inntekt lik eller under 200 000 NOK. Det fremkommer at rundt 42% av utvalget vårt ikke er i arbeid. Dette er noe som kan forstås av at 62% sier at høyeste, gjennomførte utdanning er videregående, og over 80% er fulltidsstudenter. Resterende som er i arbeid, jobber både i offentlig og privat sektor.

## 4.2 Evaluering av dataen

Før analysen av testene, er det nødvendig å evaluere dataene. Dette blir gjort fordi feilbesvarelser og prestasjonssvikt kan ha forekommet og igjen hatt påvirkning på resultatene. Deltakerne som gjennomførte testene, ble bevisst valgt under treningsøkten, slik at alle skulle ha nokså likt utgangspunkt. Basert på dette, ser vi nærmere på noen faktorer som *kan* ha påvirket hvordan enhver har svart og prestert.

Det første som blir evaluert er tidsfaktoren. Dersom deltakerne har tidspress, vil det være naturlig at deres besvarelser blir svekket. Motivasjonen til å delta på best mulig vis kan også ha blitt redusert, fordi ønsket om å gjennomføre sin egen treningsøkt har vært større. En annen viktig faktor er misforståelser. Gitt at en deltaker ikke skjønner hvordan testen skal utføres eller besvares, blir ikke resultatene riktige. I tillegg kan konsentrasjonen til vedkommende ikke vært 100% tilstede, som også kan påvirke hvordan deltakeren utfører en gitt oppgave.

## 4.3 Etisk diskusjon om innhenting av data

Det er også verd å nevne den etiske diskusjonen om innhenting av data. Deltakerne som har deltatt, er og forblir anonyme. Det gjør det umulig for både oss og sensor å finne ut hvem som har deltatt i undersøkelsene. For å delta i testen, ble personene muntlig informert om eksperimentets omfang. Deltakerne fikk mer informasjon på en pc og måtte samtykke for å starte. Deretter fikk deltakerne utfra et randomisert utvalg beskjed om å skrive om noe de er sinte eller takknemlige for, eventuelt å beskrive morgenrutinen sin. Videre besvarte vedkommende om det var vanskelig å tenke på emosjonen samtidig som de skulle utføre den fysiske testen. Dette var for å se om de har en innvirkning på dens selvkontroll og fysiske prestasjon.

#### 4.4 Korrelasjonsmatrisen

For å analysere korrelasjonen, altså sammenhengen mellom to variabler gitt i det kvantitative studiet, benyttes SPSS og «Pearson correlation». Hvis korrelasjonen ligger mellom .0 og .3 er det svak eller ingen korrelasjon. Ligger den mellom .3 og .6 er det medium korrelasjon, mens høyere enn .6 gir sterk korrelasjon.

	M	Sd	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Hvor mange sekund? - Antall sekund	112,32	63,51	-												
2. Hva er din høyest fullførte utdanning?	3,34	0,67	-0,11	-											
3. Hvor mye tjener du i året (i NOK)?	1,82	1,58	-0,029	0,295**	-										
4. Hvor gammel er du - Antall år	22,65	4,75	-0,081	0,484**	0,372**	-									
5. Aktiv	4,12	0,79	.226**	0,0049	0,1161	0,0855	-								
6. Redd/engstelig	2,14	0,81	-0,108	0,0619	-0,08	-0,027	-0,167*	-							
7. Oppmerksom	3,76	0,76	-0,065	0,0188	0,0329	0,1475	0,326**	-0,089	-						
8. Bestemt	3,78	0,76	0,1092	-0,014	0,0728	0,0622	0,363**	-0,194**	0,293**	-					
9. Nervøs	2,67	0,9	-0,075	-0,014	-0,161*	-0,09	-0,169*	0,527**	-0,04	-0,168*	-				
10. Inspirert	3,6	0,74	0,0446	0,0537	0,0435	0,1053	0,303**	-0,015	0,248**	0,291**	-0,046	-			
11. Skamfull	1,94	0,72	-0,083	-0,002	0,0247	0,0422	-0,175**	0,216**	-0,098	-0,139	0,334**	-0,111	-		
12. Oppvakt	3,04	0,92	0,0274	0,0416	0,0739	0,201**	0,0862	0,0223	0,1247	0,0856	0,0681	0,197**	0,1138	-	
13. Lei deg	2,39	0,64	-0,129	0,0327	-0,095	-0,016	-0,091	0,388**	-0,076	-0,071	0,339**	-0,04	0,266**	-0,021	-

Figur 8 - Korrelasjonsmatrisen

$$M = GJS_X = S_D$$

\*\*Korrelasjonen er signifikant på 0.01 nivå (tosidig)

\*Korrelasjonen er signifikant på 0,05 nivå (tosidig)

Det er essensielt å se på korrelasjonene i belysning av spørsmålene som blir stilt.

Det er mange emosjoner som er testet opp mot hverandre, som er positivt korrelert, men uten relevans mot forskningsspørsmålet. Korrelasjonen som er mest relevant mot forskningsspørsmålet, viser en svak positiv korrelasjon ( $r = .226^{**}$ ) mellom variablene aktiv og antall sekunder. Tolkningen av dette er at de som er mer fysisk aktive enn andre, står lengre under testen fordi de er i bedre fysisk form enn andre personer i utvalget.

#### 4.5 Test av gruppeforskjeller

Testen som ble brukt i denne bacheloroppgaven, er en ikke-parametrisk «Mann Whitney u-test». Denne testen ble valgt fordi dataen vår er på ordinal nivå og har stor spredning. Det er tre grupper i utvalget der to og to deltakere testes opp mot hverandre. Derfor vil en to-halet test som u-testen være naturlig. Mann Whitney er robust mot ekstremverdier da den gir poengsummer til hver deltaker basert på hvor mange den gitte deltaker gjorde det bedre enn på testen istedenfor den reelle forskjellen i tid.

**Hovedfunnet:** deltagere som ble bedt om å kultivere sinne, viste signifikant dårligere fysisk selvkontroll på den fysiske testen enn de som ikke utførte noen form for emosjonelt arbeid.

Påstand	P-verdi	Støttes
H1	0,33	Nei
H2	0,289	Nei
H3	0,043*	Ja

\*signifikant på 0,05 nivå

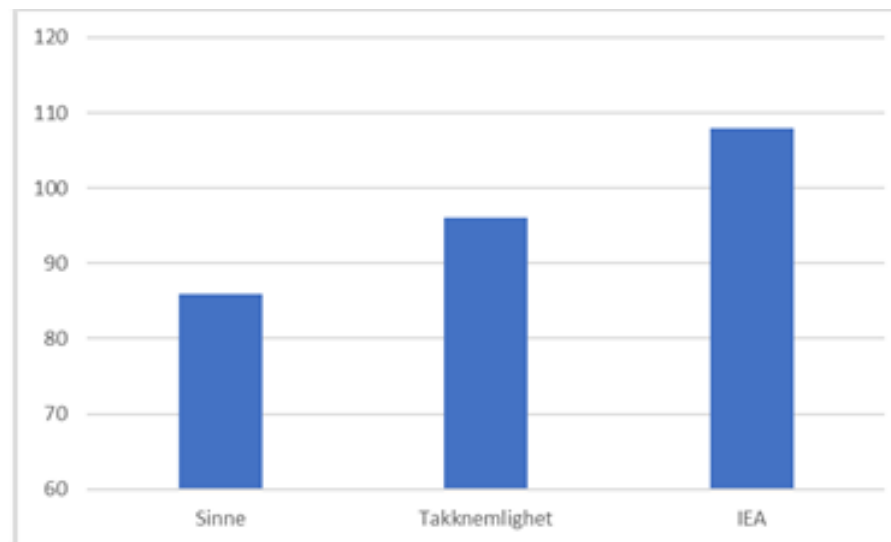
**H1:** fokus på takknemlighet gir bedre utslag i test enn fokus på sinne. I den første hypotesen ble det først sett på en mediantest. Det var medianen for “hvor mange sekund sto du?” til emosjonen takknemlighet på 96 sekunder og for emosjonen sinne 86 sekunder. Etter dette ble det gjennomført en Mann-Whitney u-test for å sjekke om det var en signifikant forskjell. Med en alfa på 5% og en P-verdi på 0,33 ( $P=0,33 > \alpha=0,05$ ) viser det seg at det ikke er tilstrekkelig bevis som gir støtte for hypotese 1.

**H2:** fokus på takknemlighet gir bedre utslag på testen enn kontrollgruppen  
I den andre hypotesen ser en at emosjonen takknemlighet har en median på 96 sekunder og ingen emosjonelt arbeid-gruppen en median 108 sekunder. Dette tilsier at ingen emosjonelt arbeid-gruppen gjør det bedre på testen enn takknemlighetsgruppa. Mann-Whitney testen fant en P-verdi på 0,289 ( $P=0,289 > \alpha=0,05$ ), dette betyr at vi ikke har tilstrekkelig bevis som gir støtte for hypotesen.

**H3:** fokus på sinne gir bedre utslag på testen enn kontrollgruppen  
I hypotese tre har sinne en median på 86 sekund og ingen emosjonelt arbeid-gruppen en median på 108 sekunder. Mann-Whitney testen har her en P-verdi på 0,043 ( $P=0,043 > \alpha=0,05$ ), som tilsier at det er tilstrekkelig bevis for at kontrollgruppen presterer bedre enn sinnegruppen.

I oppfølgingsspørsmålene etter at deltakerne hadde utført testen, ble det spurt om hvor sterkt den gitte deltaker kjente på sinne eller takknemlighet. 59% av deltakerne som skulle kultivere en emosjon, svarte at det var vanskelig å fremkalle den. Når dette ble oppdaget, utførtes det en separat analyse av dataen der disse deltakerne ble fjernet. Resultatet av denne endringen viste at det ikke var

noen signifikant forskjell mellom de tre gruppene. Man kan derfor konkludere med at det i dette eksperimentet, med denne type test av fysisk selvkontroll, ikke nødvendigvis er noen forskjell mellom de to emosjonene. Men en ser at om man sliter med å mane frem sinne er det tilstrekkelig bevis for å støtte at dette fører til en prestasjonshemming.



Figur 9 - Mellomgruppeskjeller

#### 4.6 Resultat av intervju

Det ble utført intervju av tre toppidrettsutøvere på internasjonalt nivå i sine respektive idretter. Grunnen til at valget endte på toppidrettsutøvere er at en kan anse dem som eksperter på å motivere seg selv, spesielt opp mot konkurranser som er svært relevant med tanke på det kortsiktige aspektet vårt. Det første spørsmålet gikk ut på hvilke følelser som er viktige for prestasjonen i deres idrett. To av deltakerne svarte godt humør eller glede, som kan kobles til takknemlighet, mens bare en av deltakerne svarte sinne. Deltakeren spesifiserte at dette måtte modereres. For hvis utøveren lot sinnefølelsen gå for langt, hadde vedkommende opplevd den prestasjonshemmende. To av utøverne fortalte at nervøsitet var sentralt for dem og en nevnte også trygghet.

Videre ble deltakerne spurt spesifikt om følelser som motiverer dem på kort sikt. Her svarte alle at glede og lykkefølelse som det viktigste. En av utøverne svarte i tillegg at sinne var en effektiv igangsetter dersom vedkommende ikke likte den aktuelle oppgaven som skulle utføres. Når utøveren derimot var i gang, ville sinnet raskt legges til side.

Et viktig spørsmål var om utøveren foretrakk sinne, glede eller en annen følelse når han/hun skulle prestere. Her kom det frem tre forskjellige svar; takknemlighet, trygghet og glede. Alle deltakerne understreket også gleden av å få utføre sin respektive idrett var svært viktig. Det ble også spurt om hvordan utøverne motiverte seg rett før konkurranse. Her svarte de veldig mange forskjellige fokusområder eller ritual som skulle til for å få dem i gang. Når spørsmålet ble mer spisset opp mot følelser, svarte deltakerne svært likt som på foregående spørsmål, glede, lykke, ro og sinne var de drivende følelsene. Den personen som fokuserte på sinne, gjorde det kun i noen få øyeblikk slik at vedkommende kom i “modus”, noe mer ville være prestasjonshemmende.



## 5.0 Diskusjon

### 5.1 Hovedfunn

Summa summarum ser vi at våre funn ikke samsvarer med hva tidligere forskning viser. Som de tilsier, hjelper sinne på prestasjonen på kort sikt, i motsetning til våre funn. Resultatene fra eksperimentet viste overraskende nok at sinne var mest prestasjonshemmende i utført fysisk test. En kan altså si at emosjonen sinne slår dårligst ut på prestasjonen til mosjonistene, og kan igjen være med å styre selvkontrollen i negativ retning. Det er ingen signifikant forskjell mellom takknemlighet og sinne, og heller ikke mellom takknemlighet og kontrollgruppen. Derimot ser man signifikant forskjell mellom kontrollgruppen og sinne. En kan med det si at sinne kommer dårligere ut i vår test enn takknemlighet. Resultatet viser at det å ikke mane frem noe som helst emosjon, altså kontrollgruppen, kommer best ut med tanke på deltakernes selvkontroll. I tillegg til undersøkelsene utført, viser idrettsutøvernes svar at våre funn samsvarer ganske godt. To av tre fortalte at de vektla trygghet og glede, mens sistemann la mye fokus på å være takknemlig for å få lov til å drive med idretten sin. Kun én av tre benyttet emosjonen sinne for å «skjerpes» og gjøre seg klar til kamp, som er et kortsiktig verktøy. Det ble også utdypet av den personen at konsentrasjonen blir påvirket negativt, dersom sinnet ble benyttet langsiktig, noe som samsvarer med tidligere forskning.

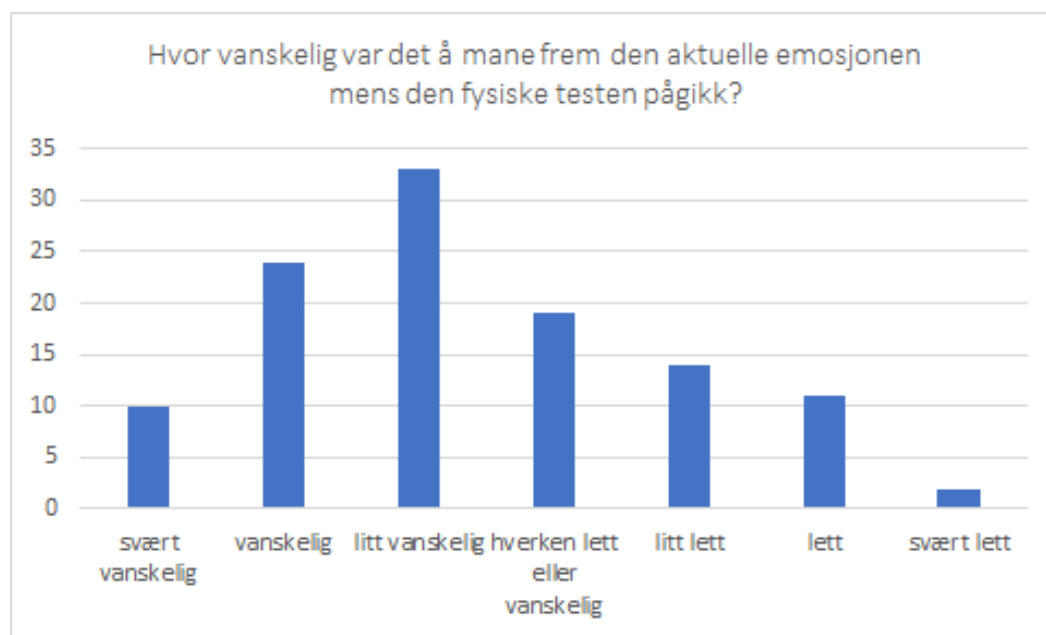
### 5.2 Teoretisk implikasjoner

Det er utført mye forskning på hvordan emosjoner fremmer selvkontroll, både på arbeidsplassen og i idretten. Emosjoner har positiv og negativ innvirkning med tanke på hvilke miljøsituasjoner som utspiller seg. Det er blitt gjort mye langsiktig forskning, men mindre på kort sikt. I idrettssituasjoner har blant annet forskere kommet frem til at sinne påvirker i negativ retning på lang sikt. Det gir en svekkelse av selvkontrollen, der individene blir frustrert og mindre fokusert (Ruiz & Hanin, 2011; Robazza & Bortoli, 2007; Campo, Champely, Rosnet, Ferrand & Louvet 2016). En ser også at der det oppstår sinne i arbeidssituasjoner, har det vist seg å resultere i frustrasjon, samt reduksjon i lojalitet til organisasjonen (Booth & Mann, 2005). I motsetning til dette har forskere funnet ut at takknemlighet fremmer lojalitet og viser seg å være svært

lønnsom for organisasjoner på lang sikt (Emmons, 2003; Grant & Wrzesniewski, 2010; Di Fabio, Palazzeschi & Bucci, 2017).

Baumeister, Heatherton og Tice (1994) skriver om fire former for selvkontroll: kontroll av tanker, følelser, impulser og prestasjon. I eksperimentet ble 66% av deltakerne bedt om å utøve kontroll over emosjonene disse ved å mane fram enten sinne eller takknemlighet. Baumeister understreker også at utøvelse av selvkontroll er en svært biologisk kostbar handling som fører til ego depleksjon (Baumeister et al., 2007).

Etter eksperimentet ble utført, fikk deltakerne som ble bedt om å kjenne på enten sinne eller takknemlighet, spørsmålet: “hvor vanskelig var det å mane frem den aktuelle emosjonen mens den fysiske testen pågikk?”. De fleste av deltakerne synes det var “vanskelig” eller “litt vanskelig” å mane frem emosjon. Det kan tenkes at deltakerne ble satt inn i et stadie av ego depleksjon som svekket deres prestasjon i den fysiske testen.



Figur 10 - Hvor vanskelig var det å mane frem den aktuelle emosjonen mens den fysiske testen pågikk?

Det eksisterer lite forskning angående sinne på kort sikt, men som tidligere nevnt, kom Campo, Champely et al., frem til at det å mane frem sinne forbedret ytelsesevnen til rugbyspillere i denne tidshorisonen (Robazza & Bortoli, 2007; Campo, Champely, Rosnet, Ferand & Louvet, 2016). Dette er noe studien motsier. Etter å ha gjennomført eksperimentet, sett på kort sikt, har vi noen forslag til

videre forskning. Mange vil tro at sinne er bra å aktivere kortsiktig. I våre studier ser vi at dette ikke stemmer. Da våre kandidater skulle utføre den fysiske testen, og samtidig mane frem en gitt emosjon, kom det frem at sinne slo dårligst ut. På andreplass kom det å vise takknemlighet, mens det å ikke tenke på noen spesiell emosjon i forhold til prestasjon egnest seg best. Til videre forskning anbefales det at det å tenke selvstendig og ikke forsøke å mane frem en gitt emosjon, gir et bedre resultat. Det er nødvendig å gjøre mer forskning enn det som per dags dato eksisterer.

### 5.3 Praktiske implikasjoner

Ved å studere forskning og forsøk som er gjort tidligere, samt utføre eksperiment, kommer det frem svært interessant informasjon om hvordan ledere og organisasjoner bør anvende dette videre. Forskning viser at emosjonelt arbeid blant annet kan føre til svært negative konsekvenser for individers selvkontroll. Dersom en person blir bedt om å mane frem forfalskede følelser, vil det på lengre sikt gå utover dens kapasitet til å kontrollere egen oppførsel og reaksjoner (Baumeister, Vohs & Tice, 2007). Igjen vil dette kunne føre til utbrenthet og gå utover ansattes helse (Morris & Feldman, 1996). Det er derfor ikke til å anbefale at emosjonelt arbeid utføres over lengre tid. En persons prestasjon og selvkontroll vises ved hjelp av våre studier å komme best frem når ens egne følelser får komme frem. Anbefalinger er derfor at ledere i jobbsammenhenger lar sine arbeidere uttrykke sine egne følelser, og ikke mane frem andre emosjoner.

Men det finnes selvsagt unntak. Der det er behov for service over kortere tidsperioder, eksempelvis der ekspeditører i butikk skal tilfredsstille sine kunder, ser man ofte emosjonelt arbeid som viktig for optimal ytelse av tjeneste. Hvordan arbeiderens uttrykkelse av følelser fremkommer har ekstremt mye å si for kundens beslutning for kjøp, og for best mulig resultat må man derfor gi det som ønskes av uttrykte følelser og emosjoner (Frijda, Ortony, Sonnemans & Clore, 1992; Morris & Feldman, 1996). Over lengre tidsperioder vil de likevel konkluderes at det ikke settes krav om emosjonelt arbeid.

I tillegg kommer det frem at arbeidere velger å avslutte arbeidsforhold i organisasjoner som er preget av sinne over lengre tid. De velger da å fokusere mer på sinnstilstanden enn å faktisk utføre arbeidet. Det motsatte forekommer når det eksisterer takknemlighet innad i arbeidslivet. Her utføres arbeidet, og det resulterer i et bedre arbeidsmiljø og prestasjon (Booth & Mann, 2005). Det anbefales derfor at ledere i grupper og organisasjoner legger fokus på å ha et godt miljø, der de prioriterer takknemlighet, ydmykhet og glede fremfor sinne og negativitet.

Dette kan sees i sammenheng med femfaktormodellen, til tross for at nøytralitet slo best ut i vårt eksperiment. Under ansettelsesprosessen kan utførelse av personlighetstest for å finne ut hvor kandidaten ligger i henhold til femfaktormodellen være hensiktsmessig (Costa & McCrae, 2008; Elfhag & Morey, 2008). Som McCullough, Emmons og Tsang nevnte i sin studie, har personer med høy uttelling på omgjengelighet og planmessighet og lav uttelling på nevrotisisme en tendens til å ha bedre selvkontroll og er mer tilbøyelige til å føle takknemlighet. Derfor kan det være til hjelp for leder å inkorporere personlighetstesting i sin ansettelsesprosess for å kunne rekruttere «de rette personlighetene» (McCullough et al., 2002; Ahadi & Rothbart, 1994).

#### 5.4 Begrensinger og anbefalinger til fremtidig forskning

Det finnes visse begrensninger i denne oppgaven, som kan ha vært med å svekke våre resultat. Eksempelvis ble det benyttet en fysisk test som kan ha påvirket menneskers prestasjon. Til tross for at dette skulle måle psyken og selvkontrollen, kan flere årsaker ha påvirket utslagene. De ulike mosjonistene kan ha hatt ulik styrke i bein, og hatt mer eller mindre erfaring med testen som skulle utføres. I tillegg kunne vi ikke styre hundre prosent hvor langt inn hver enkelt var kommet i sin egentlige treningsøkt og hva den bygget på; om den drev med styrketrening eller lignende. Dette er selvsagt en viktig faktor, til tross for at det ikke var hovedfokuset. Likevel må vi anerkjenne at dette var en bedre test å benytte, enn å for eksempel bruke et batteri eller robot. Her fikk vi ekte personer med følelser, samt at testen også ble utført av hele 180 respondenter.

I en ideell verden, skulle man kanskje ønsket flere, ulike tester, og igjen et større utvalg. Det er noe vi anbefaler for fremtidig forskning, slik at man kan få et enda større resultat og utfallsspekter. Vi ønsker også å kommentere at undersøkelsene vi utførte, skjedde på et treningssenter der gjennomsnittsalder for respondentene var på 22-23 år. Testene ble altså utført på en nokså homogen, skandinavisk gruppe. Disse igjen er kanskje ikke alltid de som merker seg å ha lav selvkontroll, og vil derfor kunne slå negativt ut på testene. Dersom testene eksempelvis ble utført på en arbeidsarena ville resultatene mest sannsynlig blitt annerledes. Av den grunn vil vi anbefale at flere tester blir utført, på andre steder, med et større utvalg av heterogent utvalg.

## 6.0 Konklusjon

Ved hjelp av denne studien har vi kommet frem til at emosjoner spiller en essensiell rolle for menneskers prestasjon og selvkontroll. Undersøkelsen viser at emosjoner har stor betydning i både privat- og arbeidslivet. Spesielt viser emosjonelt arbeid entydig å føre til dårligere selvkontroll. Alle som gjennomførte vår undersøkelse, fulgte standardiserte regler, der alt var tilrettelagt likt, sett bort i fra hvilken emosjon de skulle legge fokus på. Resultatet viser at det kommer dårligst ut å mane frem sinne og best ut å ikke utføre noe emosjonelt arbeid. Vi anbefaler derfor at emosjonelt arbeid skyves til side i et langtidsperspektiv, og at arbeiderne har friheten til å uttrykke sine emosjoner. Til tross for konklusjonene presentert i denne oppgaven, ses det som nødvendig å påpeke at dette emnet er relativt nytt, og at det dermed er nødvendig med mer forskning. Dette må gjøres for å bedre forstå dynamikken mellom emosjoner og selvkontroll i arbeidslivet.

## 7.0 Kilder

- Ahadi, S. A., & Rothbart, M. K. (1994). Temperament, development, and the Big Five. *The developing structure of temperament and personality from infancy to adulthood*.
- Allcorn, S. (1994). *Anger in the workplace: Understanding the causes of aggression and violence*: Quorum Books.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, *18*(1), 88-115.
- Averill, J. R. (2012). *Anger and aggression: An essay on emotion*: Springer Science & Business Media.
- Bartlett, M. Y., & DeSteno, D. (2006). Gratitude and prosocial behavior: Helping when it costs you. *Psychological science*, *17*(4), 319-325.
- Baumeister, R. F. (2002). Ego depletion and self-control failure: An energy model of the self's executive function. *Self and identity*, *1*(2), 129-136.
- Baumeister, R. F. (2008). Free will in scientific psychology. *Perspectives on psychological science*, *3*(1), 14-19.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., Tice, D. M., & Diener, E. (1998). Ego Depletion: Is the Active Self a Limited Resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*(5), 1252-1265. doi:10.1037/0022-3514.74.5.1252
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., & Tice, D. M. (1994). *Losing control: How and why people fail at self-regulation*: Academic press.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current directions in psychological science*, *16*(6), 351-355.
- Bensimon, H. F. (1997). What to do about anger in the workplace? *Training & Development*, *51*(9), 28-33.
- Booth, J., & Mann, S. (2005). The experience of workplace anger. *Leadership & Organization Development Journal*, *26*(4), 250-262.
- Brønn, P. S., & Arnulf, J. K. (2019). *Kommunikasjon for ledere og organisasjoner* (2. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Burton Jr, V. S., Cullen, F. T., Evans, T. D., Alarid, L. F., & Dunaway, R. G. (1998). Gender, self-control, and crime. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, *35*(2), 123-147.

- Campo, M., Champely, S., Lane, A. M., Rosnet, E., Ferrand, C., & Louvet, B. (2016). Emotions and Performance in Rugby. *Journal of Sport and Health Science*.
- Cellar, D. F., Stuhlmacher, A. F., Young, S. K., Fisher, D. M., Adair, C. K., Haynes, S., . . . Denning, B. L. (2011). Trait Goal Orientation, Self-Regulation, and Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Business and Psychology, 26*(4), 467-483.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2008). The Revised Neo-Personality Inventory (neo-pi-r). *The SAGE handbook of personality theory and assessment, 2*(2), 179-198.
- DeWall, C. N., Lambert, N. M., Pond Jr, R. S., Kashdan, T. B., & Fincham, F. D. (2012). A Grateful Heart Is a Nonviolent Heart: Cross-Sectional, Experience Sampling, Longitudinal, and Experimental Evidence. *Social Psychological and Personality Science, 3*(2), 232-240.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Bucci, O. (2017). Gratitude in Organizations: a Contribution for Healthy Organizational Contexts. *Frontiers in psychology, 8*, 2025.
- Duckworth, A. L., & Seligman, M. E. (2005). Self-Discipline Outdoes IQ in Predicting Academic Performance of Adolescents. *Psychological science, 16*(12), 939-944.
- Duckworth, A. L., Tsukayama, E., & Kirby, T. A. (2013). Is It Really Self-Control? Examining the Predictive Power of the Delay of Gratification Task. *Personality and Social Psychology Bulletin, 39*(7), 843-855.
- Dumas, J. E., Johnson, M., & Lynch, A. M. (2002). Likableness, Familiarity, and Frequency of 844 Person-Descriptive Words. *Personality and Individual Differences, 32*(3), 523-531.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men. *Psychological bulletin, 129*(4), 569.
- Elfhag, K., & Morey, L. C. (2008). Personality traits and eating behavior in the obese: Poor self-control in emotional and external eating but personality assets in restrained eating. *Eating Behaviors, 9*(3), 285-293. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471015307000852>. doi:<https://doi.org/10.1016/j.eatbeh.2007.10.003>



- Emmons, R. A. (2003). Acts of gratitude in organizations. *Positive organizational scholarship*, 81-93.
- Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E., & Miller, J. A. (2017). The grateful workplace: A multilevel model of gratitude in organizations. *Academy of Management Review*, 42(2), 361-381.
- Frijda, N. H., Ortony, A., Sonnemans, J., & Clore, G. L. (1992). The complexity of intensity: Issues concerning the structure of emotion intensity.
- Gailliot, M. T., Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Maner, J. K., Plant, E. A., Tice, D. M., . . . Schmeichel, B. J. (2007). Self-control relies on glucose as a limited energy source: willpower is more than a metaphor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(2), 325.
- Gibson, D. E., & Callister, R. R. (2010). Anger in organizations: Review and integration. *Journal of management*, 36(1), 66-93.
- Gibson, D. E., Schweitzer, M. E., Callister, R. R., & Gray, B. (2009). The influence of anger expressions on outcomes in organizations. *Negotiation and Conflict Management Research*, 2(3), 236-262.
- Gottfredson, M. R., & Hirschi, T. (1990). *A general theory of crime*: Stanford University Press.
- Grandey, A. A., Barling, J., Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Emotion Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.  
doi:10.1037/1076-8998.5.1.95
- Grant, A. M., & Gino, F. (2010). A little thanks goes a long way: Explaining why gratitude expressions motivate prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(6), 946.
- Grant, A. M., & Wrzesniewski, A. (2010). I won't let you down... or will I? Core self-evaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 108.
- Green, L., Fry, A. F., & Myerson, J. (1994). Discounting of delayed rewards: A life-span comparison. *Psychological science*, 5(1), 33-36.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart*. Berkeley. In: CA: University of California Press.

- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., Schuler, R. S., & Guion, R. (1986). Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology, 71*(4), 630-640. doi:10.1037/0021-9010.71.4.630
- Jakhelln, R., Leming, T., & Tiller, T. (2009). *Emosjoner i forskning og læring*: Eureka Forlag, Høgskolen i Tromsø.
- Jensen-Campbell, L. A., Rosselli, M., Workman, K. A., Santisi, M., Rios, J. D., & Bojan, D. (2002). Agreeableness, conscientiousness, and effortful Control processes. *Journal of Research in Personality, 36*(5), 476-489.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (3. utg. ed.). Oslo: Abstrakt forl.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology, 1*(2), 75-130.
- Larsen, A. K. (2017). *En enklere metode : veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Lyubomirsky, S., Tkach, C., & Sheldon, K. M. (2004). Pursuing sustained happiness through random acts of kindness and counting one's blessings: Tests of two six-week interventions. *Unpublished raw data*.
- Løkensgard Hoel, T. (2010). Rachel Jakhelln, Tove Leming og Tom Tiller (red.): Emosjoner i læring og forskning. *Norsk pedagogisk tidsskrift*(02), 181-182.
- Manz, C. C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. In (pp. 585-600). Mississippi State, Miss. :.
- Manz, C. C. (1992). Self-Leadership . . . The Heart of Empowerment. *The Journal for Quality and Participation, 15*(4), 80. Retrieved from <https://ezproxy.library.bi.no/login?url=https://search.proquest.com/docview/219147095?accountid=142923>
- Martinsen, Ø. L. (2015). *Perspektiver på ledelse* (4. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. *Handbook of personality: Theory and research, 2*(1999), 139-153.

- McCullough, M., & Emmons, R. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(2), 377-389.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J.-A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(1), 112.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological bulletin, 127*(2), 249.
- McCullough, M. E., Kimeldorf, M. B., & Cohen, A. D. (2008). An adaptation for altruism: The social causes, social effects, and social evolution of gratitude. *Current directions in psychological science, 17*(4), 281-285.
- Miron-Spektor, E., Efrat-Treister, D., Rafaeli, A., & Schwarz-Cohen, O. (2011). Others' anger makes people work harder not smarter: The effect of observing anger and sarcasm on creative and analytic thinking. *Journal of Applied Psychology, 96*(5), 1065.
- Miron-Spektor, E., & Rafaeli, A. (2009). The effects of anger in the workplace: When, where, and why observing anger enhances or hinders performance. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 153-178): Emerald Group Publishing Limited.
- Mischel, W., Ayduk, O., Berman, M. G., Casey, B., Gotlib, I. H., Jonides, J., Kross E., Teslovich T., Wilson N. L., Zayas, V. (2010). 'Willpower' over the life span: decomposing self-regulation. *Social cognitive and affective neuroscience, 6*(2), 252-256.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor. *The Academy of Management Review, 21*(4), 986-1010. doi:10.2307/259161
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1997). Managing emotions in the workplace. *Journal of managerial issues, 9*(3), 257.
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the workplace: the neglect of organizational behavior. In (pp. 801-805). Chichester.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological bulletin, 126*(2), 247.

- Neto, F. (2007). Forgiveness, personality and gratitude. *Personality and Individual Differences, 43*(8), 2313-2323.
- Olson, K. R. (2005). Engagement and Self-Control: Superordinate dimensions of Big Five traits. *Personality and Individual Differences, 38*(7), 1689-1700. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886904003502>. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.11.003>
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. In (ss. 523-538).
- Pulkkinen, L., & Hamalainen, M. (1995). Low self-control as a precursor to crime and accidents in a Finnish longitudinal study. *Criminal Behaviour and Mental Health, 5*(4), 424-438.
- Rafaeli, A. (1989). When cashiers meet customers: An analysis of the role of supermarket cashiers. *Academy of management Journal, 32*(2), 245-273.
- Reisenzein, R. (2007). What is a definition of emotion? And are emotions mental-behavioral processes? *Social Science Information, 46*(3), 424-428. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/05390184070460030110>. doi:10.1177/05390184070460030110
- Robazza, C., & Bortoli, L. (2007). Perceived impact of anger and anxiety on sporting performance in rugby players. *Psychology of Sport and Exercise, 8*(6), 875-896.
- Rolls, E. T. (2013). What are Emotional States, and Why Do We Have Them? *Emotion Review, 5*(3), 241-247. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1754073913477514>. doi:10.1177/1754073913477514
- Ruiz, M. C., & Hanin, Y. L. (2011). Perceived impact of anger on performance of skilled karate athletes. *Psychology of Sport and Exercise, 12*(3), 242-249.
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research methods for business students* (7th ed.). Harlow: Pearson.
- Scherer, K. R. (2005). What are emotions? And how can they be measured? *Social Science Information, 44*(4), 695-729. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0539018405058216>. doi:10.1177/0539018405058216

- Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2006). How to increase and sustain positive emotion: The effects of expressing gratitude and visualizing best possible selves. *The journal of positive psychology, 1*(2), 73-82.
- Smith-Lovin, L. (1995). Featured essays -- Handbook of Emotions edited by Michael Lewis and Jeanette M. Haviland. In (Vol. 24, pp. 298). Washington: American Sociological Association.
- Smith, P. (1992). *The emotional labour of nursing: its impact on interpersonal relations, management and educational environment*: Macmillan International Higher Education.
- Sucarrat, G. (2017). *Metode og økonometri : en moderne innføring* (2. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of personality, 72*(2), 271-324.
- Tsang, J.-A. (2006). The effects of helper intention on gratitude and indebtedness. *Motivation and Emotion, 30*(3), 198-204.
- Weiner, I. B., Craighead, W. E., & Bandura, A. *Self-Efficacy* (4th ed. ed.). Hoboken, N.J.

## 8.0 Figurliste

FIGUR 1 - EKSPERIMENT DESIGN	17
FIGUR 2 - HVILKET KJØNN HAR DU?	19
FIGUR 3 - HVOR MYE TJENER DU I ÅRET? (I NOK)	19
FIGUR 4 - I HVILKEN SEKTOR ARBEIDER DU?	20
FIGUR 5 - HVA ER DIN HØYESTE FULLFØRTE UTDANNELSE?	20
FIGUR 6 - HVOR GAMMEL ER DU - ANTALL ÅR	21
FIGUR 7 - ER DU FOR TIDEN STUDENT?	21
FIGUR 8 - KORRELASJONSMATRISEN	23
FIGUR 9 - MELLOMGRUPPEFORSKJELLER	25
FIGUR 10 - HVOR VANSKELIG VAR DET Å MANE FREM DEN AKTUELLE EMOSJONEN MENS DEN FYSISKE TESTEN PÅGIKK?	28

## 9.0 Vedlegg

### *Vedlegg 1)*

*Hei og takk for at du ville delta i denne studien. Studien består av tre deler. I første del vil vi at du sitter her og besvarer noen spørsmål på denne PC-en. Del to er en fysisk test der vi vil se hvor lenge du orker å stå lent mot en vegg med 90 grader i kne og hoftelodd. Vi vil gi mer detaljerte instruksjoner om dette når testen skal utføres. Til slutt er det tilbake til PC-en og besvare noen sistespørsmål. Hele studien tar normalt under fem minutter, avhengig av hvor lenge deltakeren holder ut den fysiske testen. Har du noen spørsmål? Hvis ikke kan vi begynne.*

### *Vedlegg 2)*

*Vi ønsker først og fremst å takke deg for at du stiller til intervju. Vi kommer følgende til å lese opp informasjon angående intervjuet. Det er viktig at du spør om du ikke forstår spørsmålene, og at du får utdype deg. Dette studiet bygger på emosjoner, og hvordan det påvirker din motivasjon og prestasjon i idretten, i ditt tilfelle arbeidslivet. Spørreundersøkelsen kommer til å være anonym og blir ikke innspilt.*

*Spørsmål 1: Er det noen følelser du mener er viktige med tanke på prestasjon i din idrett?*

*Spørsmål 2: Er det en spesiell følelse som gir det motivasjon på kort sikt?*

*Spørsmål 3: Foretrekke du å være sint, takknemlig eller er det en annen følelse du foretrekker når du skal prestere?*

*Spørsmål 4: Hvordan motiverer du deg for å prestere best mulig rett før konkurranse?*

## Vedlegg 3)

## Korrelasjonsmatrise:

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Hvor mange sekund? - Antall sekund	112,32	63,51	-												
2. Hva er din høyest fullførte utdanning?	3,34	0,67	-0,11												
3. Hvor mye tjener du i året (i NOK)?	1,82	1,58	-0,029	0,295**											
4. Hvor gammel er du - Antall år	22,65	4,75	-0,081	0,484**	0,372**										
5. Aktiv	4,12	0,79	0,226**	0,0049	0,1161	0,0855									
6. Redd/lengstelig	2,14	0,81	-0,108	0,0619	-0,08	-0,027	-0,167*								
7. Oppmerksom	3,76	0,76	-0,065	0,0188	0,0329	0,1475	0,326**	-0,039							
8. Bestemt	3,78	0,76	0,1092	-0,014	0,0728	0,0622	0,363**	-0,194**	0,293**						
9. Nervøs	2,67	0,9	-0,075	-0,014	-0,161*	-0,09	-0,169*	0,527**	-0,04	-0,168*					
10. Inspirert	3,6	0,74	0,0446	0,0537	0,0435	0,1053	0,303**	-0,015	0,248**	0,291**	-0,046				
11. Skamfull	1,94	0,72	-0,083	-0,002	0,0247	0,0422	-0,175*	0,216**	-0,098	-0,139	0,334**	-0,111			
12. Oppvakt	3,04	0,92	0,0274	0,0416	0,0739	0,201**	0,0862	0,0223	0,1247	0,0856	0,0681	0,197**	0,1138		
13. Lei deg	2,39	0,64	-0,129	0,0327	-0,095	-0,016	-0,091	0,388**	-0,076	-0,071	0,339**	-0,04	0,266**	-0,021	

\*\*Korrelasjonen er signifikant på 0,01 nivå (tosidig)

\*Korrelasjonen er signifikant på 0,05 nivå (tosidig)