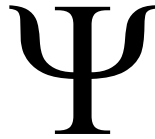




DET PSYKOLOGISKE FAKULTET



Journalister i fyr og flamme ?

*Utbrenthet, psykososiale arbeidsmiljøforhold,
negativ og positiv affektivitet, arbeidsnarkomani og flyterfaring
i et utvalg av journalister*

HOVEDOPPGAVE

profesjonsstudiet i psykologi

**Petter Danielsen
Silje U. Paulsen
Veronica B. Rogne**

Høst 2001

Forord

Undersøkelsen som er utgangspunktet for denne hovedoppgaven er gjennomført etter ønske fra og i samarbeid med Bergen Journalistlag.

Vi vil med dette gjerne få takke Bergen Journalistlag ved leder Marit Holm for de ressurser de har stilt til rådighet, og den hjelp de har bidratt med for å gjennomføre undersøkelsen.

Vi håper at det ferdige resultatet er i tråd med bestillingen som ble gitt.

Mange personer fortjener en takk for å ha gitt gode råd og tips, eller som på annen måte har medvirket til at hovedoppgaven har vært mulig å gjennomføre. Vi vil spesielt rette en takk til vår veileder Stig Berge Matthiesen for faglig konstruktiv veiledning og ikke minst for sin grenseløse tilgjengelighet.

Nevnes må også alle journalistene som tok seg tid til å fylle ut det utsendte spørreskjemaet.

Uten denne innsatsen i en travel journalist hverdag ville det ikke blitt noen undersøkelse.

Vi håper at denne kartleggende undersøkelsen vil bidra til miljøstimulerende tiltak i mediebedrifter rundt omkring.

Tilslutt en takk til partnere, familie og venner som har tilpasset seg tålmodig og medvirket til at hovedoppgaven kom i havn til rett tid.

Petter Danielsen

Veronica. B. Rogne

Silje U. Paulsen

ABSTRACT

The aim of this study was to examine burnout in a population of journalists (n = 209). Burnout was measured by The Maslach Burnout Inventory (Maslach et al., 1996). Ten percent of the journalists could be characterized as burned-out. The psychosocial work environment was measured by The QPSNordic (Skogstad, et al., 2001). The results indicated a strong relationship between burnout and the psychosocial work environment. According to Maslach and Leiter's (1996) six areas of organizational life, there were mismatches on community and fairness, and to a lesser degree workload and control, which in turn were related to burnout. Negative and positive affect, measured by The PANAS Scales (Watson et al., 1988) accounted for some of the variance in burnout, and had mediating effects on the relationship between the psychosocial work environment and burnout. Workaholism as measured by Spence and Robbins' measures of workaholism components (1992) showed some positive correlations to burnout. Flow as measured by The Flow State Scale (Jackson & Marsh, 1996) was to some degree negatively related to burnout. The importance of including personal and situational factors in the study of burnout is emphasized.

SAMMENDRAG

Den foreliggende undersøkelsen kartlegger utbrenthet i et utvalg av journalister (n = 209). Ti prosent karakteriseres som utbrente. Maslach Burnout Inventory-General Survey (Maslach, Jackson & Leiter, 1996) måler utbrenthet. QPSNordic (Skogstad et al., 2001) kartlegger psykososiale arbeidsmiljøforhold. Utbrenthet er nært knyttet til psykososiale arbeidsmiljøforhold. Sett ut i fra seks psykososiale arbeidsområder, definert av Maslach og Leiter (1997), er fellesskap og rettferdighet sterkest relatert til utbrenthet. I tillegg er det en forbindelse mellom arbeidsmengde, kontroll og utbrenthet. Sammenhengen mellom psykososiale arbeidsmiljøforhold og utbrenthet påvirkes videre av negativ og positiv affektivitet, målt med The PANAS Scales (Watson et al., 1988). Arbeidsnarkomani er relatert til utbrenthet, og målt med Workaholism (Spence & Robbins, 1992). Flyt har en tendens til negativ sammenheng med utbrenthet. The Flow State Scale (Jackson & Marsh, 1996) måler flyt. Funnene understreker viktigheten av å trekke inn både individuelle og situasjonelle faktorer i studiet av utbrenthet.

INNHALDSFORTEGNELSE

INNLEDNING

Bakgrunn og tema.....	1
Hva er utbrenthet ?.....	2
Definisjoner.....	3
Modeller.....	4
Prevalens.....	8
Utbrenthet og arbeidsforhold.....	9
Hvem er den utbrente journalist ?.....	11
Utbrenthet og personlighet.....	12
Negativ affektivitet.....	13
Positiv affektivitet.....	14
Arbeidsnarkomani.....	15
Flyterfaring.....	18
Problemstillinger og hypoteser.....	19

METODE

Utvalg.....	22
Instrument.....	23
Prosedyre.....	28
Statistikk.....	28

RESULTAT.....	30
---------------	----

DISKUSJON

Metodiske betraktninger.....	44
Generell diskusjon.....	46
Implikasjoner for intervensjoner.....	58
Konklusjon.....	60

APPENDIKS

- A: Følgeskriv til spørreskjema
- B: Purrekriv
- C: Spørreskjema

INNLEDNING

Bakgrunn og tema

Utbrenthet blant journalister og betydningen av ulike psykososiale og psykologiske forhold for utviklingen av utbrenthet, er tema for denne studien. Studien ble utført på oppdrag fra klubblederne i Bergen Journalistlag, som ønsket å sette fokus på forekomsten av utbrenthet blant sine medlemmer.

Organiseringen av arbeid er i ferd med å endre seg fra stabile organisasjoner med stor forutsigbarhet, til nettverksbaserte organisasjoner som er fleksible og manøvreringsdyktige. Arbeidstakere er mer enn før prosjektansatt og får dermed et ”løser” forhold til organisasjonen (Sennett, 1998). Sørensen (2001) snakker om ”Det grådige arbeidslivet”, som søker å få mest mulig ut av hver ansatt, uten nødvendigvis å ha den ansatte sitt beste for øye. Et slikt kortsiktig perspektiv på lønnsomhet kan få høye kostnader for organisasjonen på sikt, i form av langtidssykemeldinger og slitne ansatte som arbeider på sparebluss. Arbeidslivet utvikler seg mot at den enkelte får større ansvar for egen arbeidsdag. Dette gir frihet og mulighet for fleksible løsninger, men det setter også krav til personlig autonomi. En slik frihet kan paradoksalt nok være en kilde til angst og uro. Thuen (2000) hevder at grensen mellom arbeid og hjem er i ferd med å bli utydelige. Fleksitid, hjemmekontor, tidspress og stadig økende krav til resultat er med på å forsterke dette. Mange prioriterer arbeidet på bekostning av andre arenaer. Konkurransorienterte mennesker jobber hardt for å prestere, og arbeidet er for dem en kilde til stor tilfredsstillelse (Scott, Moore og Miceli, 1997). Sørensen (2001) bruker begrepet ”honningfella”, som et bilde på det som er tiltrekkende, søtt og fristende, men som kan representere en fare dersom en ikke passer på. Hun beskriver det lik en arbeidsrus på linje med arbeidsnarkomani.

Den journalistiske friheten gir store muligheter for personlig utfoldelse, men manglende ytre rammer setter større krav til den enkelte og jobben kan fort bli grenseløs (Cordes & Dougherty, 1993). Den journalistiske arbeidsdagen tar på en måte aldri helt slutt. Journalister synes å være nært knyttet til sitt arbeid, i følge samtaler vi har foretatt med enkelt journalister og jobben kan sies å være en livsstil. Gleden over arbeidet, opplevelsen av å være med å skildre samtiden gjennom tekst og bilder er intens. Det journalistiske arbeidet beskrives da også som selvstendig, utfordrende, inspirerende og engasjerende (Sørensen, 1993). Samtaler med enkelt journalister synes også å indikere at de ser på jobben sin som viktig. Det å påvirke gjennom å sette saker på dagsorden synes å

være en sentral motivasjon. Samtidig er den arbeidende journalist utsatt for et stort arbeidspress, og opplever en stadig kamp mot klokken. Interesse- og verdikonflikter kan være et problem gjennom at journalistens prioriteringer kolliderer med krav og forventninger fra andre i redaksjonen (Lamark & Morlandstø, 2001).

Media har satt økende fokus på stress, utbrenthet og negative konsekvenser av utbrenthet, men fokuset har i liten grad vært rettet mot media selv. I tillegg til å belyse hvordan psykososiale og demografiske forhold virker inn på utbrenthet hos journalister, undersøker studiet betydningen av personlighet og motivasjon. I det følgende vil det bli gjort rede for den teoretiske og empiriske forståelsen av utbrenthet. Videre vil begrepet bli sett i lys av journalistene sin arbeidssituasjon.

Hva er utbrenthet?

Psykiateren Herbert Freudenberger introduserte begrepet utbrenthet i artikkelen ”Staff burn-out” (1974). Han observerte at unge og idealistiske som drev frivillighetsarbeid blant narkomane opplevde demotivering og en gradvis uttømming av energi. Dette ble etterfulgt av mentale og fysiske symptom på utmattelse. For å beskrive fenomenet lånte han begrepet ”burnout”, som opprinnelig refererte til konsekvensene av kronisk stoff misbruk (Schaufeli & Enzmann, 1998). En annen pioner i forskningen på utbrenthet er sosialpsykologen Christina Maslach (Schaufeli & Enzmann, 1998). Hun oppdaget at omsorgsarbeidere med høy arbeidsbelastning gradvis ble emosjonelt utmattet og tappet for følelser. Etter hvert utviklet de negative persepsjoner og følelser ovenfor pasientene, samt en opplevelse av at de ikke mestret jobben i samme grad som tidligere (Maslach, 1982; Maslach & Jackson, 1981).

I den tidlige utviklingen av utbrenthetsbegrepet hadde forskere fokus på en klinisk beskrivelse av fenomenet og en vektlegging av individuelle faktorer. Begrepet ble på bakgrunn av dette kritisert for å være lite fundert på empirisk forskning (Schaufeli & Enzmann, 1998). For å kunne studere fenomenet mer systematisk ble det utviklet standardiserte selv-rapport spørreskjema. Forskningen hadde yrkesgrupper med høy interpersonlig kontakt og høye emosjonelle krav i fokus (Schaufeli, Maslach & Marek, 1993; Schaufeli & Enzmann, 1998). Mye på grunn av begrepets lite stigmatiserende natur ble det populært og utbredt (Shirom, 1989).

Definisjoner

Begrepet stress forstås her som det psykologiske stress som følger når en personen vurderer forholdet mellom seg selv og miljøet som belastende, eller som å overskride egne ressurser (Lazarus & Folkman, 1984). Mer spesifikt blir yrkesmessig stress en negativ følelsesmessig opplevelse, som er forårsaket av en ubalanse mellom arbeidskrav og kapasitet hos den yrkesaktive. Når personen opplever at kravene overstiger evnen til å mestre følger sannsynligvis en stressreaksjon (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Mestringsstrategier er videre ulike kognitive og atferdsmessige innsatser for å takle de ytre eller indre krav, som personen opplever belastende (Lazarus & Folkman, 1984).

Opp gjennom årene har det blitt generert en rekke ulike definisjoner på utbrenthet. Disse har variert ut fra om de ser på fenomenet som en tilstand eller en prosess. Den mest siterte definisjonen (Schaufeli og Enzmann, 1998) ser på utbrenthet som en negativ mental tilstand. I denne definisjonen beskriver Maslach og Jackson (1986) utbrenthet som et syndrom bestående av emosjonell utmattelse (emotional exhaustion), depersonalisering (depersonalization) og redusert selvaktelse (personal accomplishment), og som forekommer blant individer som arbeider med mennesker. Senere redefinerte Maslach, Jackson og Leiter (1996) utbrenthet til en krise i forhold til arbeidet, og ikke nødvendigvis som en krise i forhold til menneskene i arbeidet. De inkluderer tre mer generelle dimensjoner som står parallelt til de tidligere definerte, men som refererer mer til arbeid generelt: utmattelse (exhaustion), kynisme (cynicism), og mestringsforventning (professional efficacy). Det er disse tre generelle begrepene vi her anvender, selv om enkelte av våre referanser bruker de parallelle begrepene i den første definisjonen. Brill (1984) sin definisjon er mindre kjent, men kanskje mer presis enn den ovenstående (Schaufeli og Enzmann, 1998). Brill (1984) anser utbrenthet som en jobbrelatert, dysforisk og dysfunksjonell tilstand i et individ, som ikke lider under omfattende psykopatologi. Individet har tidligere fungert adekvat følelsesmessig og arbeidsmessig, men klarer ikke å vende tilbake til opprinnelig funksjonsnivå uten ytre hjelp eller miljømessige omlegginger.

Cherniss definerer utbrenthet (1980) som en prosess hvor personens holdninger forandres i negativ retning, som en respons på jobb belastninger. Prosessen beskrives i tre stadier. Det første stadiet innebærer en ubalanse mellom ressurser og krav (stress). Deretter kommer et stadie med umiddelbare emosjonelle spenninger, tretthet og utmattelse (belastning). Det tredje stadiet består av forandringer i holdninger og adferd, som tendenser til å behandle klienter distansert og mekanisk, eller som en kynisk opptatthet

av egne behov (defensiv mestring). Cherniss ser på omsorgsyrker, men spesifiserer ikke jobbkravene. En kan dermed tenke seg at utbrenthet kan oppstå i alle yrker (Schaufeli og Enzmann, 1998).

I følge Etzion (1987, referert i Schaufeli & Enzmann, 1998) er det fenomenets natur som gjør utbrenthet så spesielt. Utbrenthet utvikler seg gjennom en vedvarende ubalanse mellom personlige og miljømessige forhold. Denne ubalansen er gjerne knapt merkbar, og for det meste benektet av individet selv, men blir en kilde til psykisk og fysisk nedbryting. Fordi prosessen gjerne blir benektet eller ikke lagt merke til av personen, blir ubalansen heller ikke korrigert. Nedbrytingsprosessen kan slik pågå i lang tid uten å bli fokusert på.

Hallsten (1993) beskriver utbrenthet som en slags depresjon. Depresjonen kommer som en følge av en prosess hvor personen brenner ut. Dette skjer når en selvdefinert rolle blir truet eller forstyrret, og ikke kan bli erstattet med en alternativ rolle. Hallsten mener videre at utbrenthet kan oppstå i alle yrker.

Modeller

Helt siden begrepet utbrenthet oppstod er det blitt gjort forsøk på beskrive det ved hjelp av teoretiske eller empiriske modeller. Cherniss (1980) sin transaksjonsmodell er en av de mest helhetlige modellene, som anser utbrenthet som en prosess som utvikler seg over tid, og som belyser dynamikken mellom stress og utbrenthet (Burke & Grenglass, 1995). Vi kan tenke oss at en person vil bli stresset ved opplevd ubalanse mellom krav fra omgivelsene og tilgjengelige ressurser. Det kan for eksempel være at han har utilstrekkelig kompetanse, manglende arbeidserfaring eller for kort tid til å få gjort jobben innen tidsfristen. Personen vil da mobilisere krefter eller ressurser for å best mulig ivareta de opplevde kravene. Gjentar denne situasjonen seg må personen stadig mobilisere, yte over evne og strekke døgnet for å få arbeidet gjort. Etter hvert vil vedkommende bli sliten, og ulike stresssymptomer som søvnløshet eller konsentrasjonsvansker kan melde seg (Matthiesen, i trykk). Hos en ambisiøs og engasjert journalist kan det tenkes at det relativt raskt oppstår et misforhold mellom intensjon og realitet i jobben når en til stadighet opplever en mangel på tid. Denne ubalansen kan kanskje forbli ubemerket fordi journalisten i første omgang løser situasjonen med å arbeide overtid, en løsning som kanskje er på linje med kulturen i redaksjonen. Etter hvert vil journalisten kunne oppleve hverdagen som stressende og slitsom, og det vil være vanskelig å kutte ned på overtidarbeidet da arbeidsmengden holder seg konstant. Denne kombinasjonen av for

mange arbeidsoppgaver og for liten tid, gjør at arbeidskvaliteten blir nedsatt og at journalisten opplever mindre mestring i arbeidet. En adekvat mestringsstrategi ville være å gradvis påta seg mindre arbeid, men mange tar på seg enda mer arbeid og overtid for å kompensere for en manglende mestringsfølelse (Matthiesen, 2000).

Krav-kontroll modellen til Karasek (1979) ser på belastninger i arbeidet som en kombinasjon av de krav som blir rettet mot personen og den beslutningskontroll personen har. Høye arbeidskrav og lav kontroll over eget arbeid henger klart sammen med redusert helse, trivsel og velvære, og fører sannsynligvis også til utbrenthet (Soderfeldt, Soderfeldt og Warg, 1995). Johnsen og Hall (1988) innførte sosial støtte i en modifisert krav-kontroll modell. Støtten virker modererende på de krav personen møter i arbeidet. Ved høyt arbeidspress, liten kontroll og lav sosial støtte vil personen være mest utsatt for utbrenthet. Støtte kan være råd eller faglig veiledning fra kolleger, et godt fellesskap eller omtanke fra hjemmemiljøet. Journalister som arbeider alene på et distriktskontor, er borte fra familien i ukene og har en lite avgrenset arbeidstid, kan tenkes å være mer utsatt for å bli utbrent, enn journalister som arbeider i et godt kollegium og går hjem klokken fire. Paradokset er at mange utbrente unndrar seg støtte (Winnubst, 1993), enten fordi det oppleves som et nederlag å motta hjelp, eller at de rett og slett er så slitne at de ikke oppfatter at noen prøver å hjelpe (Buunk, 1990, referert i Matthiesen, 2000).

Begrepet utbrenthet kan reformuleres til å betegne en prosess som bryter ned det personlige engasjement (Maslach et al., 1996). Maslach og Leiter (1997) beskriver denne prosessen hvor det som begynte som en viktig, meningsfull og utfordrende jobb ender opp som noe ubehagelig, utilfredstillende og meningsløst. Energi blir til utmattelse, engasjement til kynisme og mestring til en følelse av å aldri strekke til. Utbrenthet og engasjement utgjør i dette perspektivet ytterpunktene på samme dimensjon. Den ambisiøse og samfunnsengasjerte journalist kan bli en sliten, uengasjert person, som ikke opplever at jobben som utføres blir bra nok eller gir særlig mening.

Seks psykososiale arbeidsområder er av sentral betydning for hvor den enkelte vil befinne seg på denne engasjement-utbrenthet dimensjonen (Maslach og Leiter, 1997). Ulike organisasjoner og personer vil ha forskjellig vektlegging av disse forholdene. Det sentrale punktet er grad av samsvar (match) mellom arbeidssted og arbeidstaker på de seks arbeidsområdene. Desto større avstand mellom person og arbeidssted, desto større er sannsynligheten for utbrenthet (Maslach og Leiter, 1997; Maslach, Leiter og Schaufeli, 2001).

Arbeidsmengde er det første området som bør vurderes. For mye arbeid og for mange krav rettet mot seg, i forhold til tid eller ressurser en har til rådighet, kan oppleves som slitende. Feil type arbeid, mangel på en bestemt ferdighet eller manglende interesse for arbeidet, kan også være med på å gi en opplevelse av for høy belastning. Arbeidsmengde viser seg å være sterkt relatert til dimensjonen utmattelse (Maslach og Leiter, 1997). Det å arbeide kreativt og fokusert, løse komplekse problem og opprettholde samarbeid med andre i arbeidet krever energi. Høy utmattelse vil medføre mindre energi og dermed undergrave personens fungering i arbeidet, samt påvirke helse og trivsel (Maslach og Leiter, 1997; Maslach et al., 2001).

Kontroll er også et område som bør vurderes. En opplevelse av å ha utilstrekkelig kontroll eller innflytelse over de ressursene som er nødvendig for å utføre arbeidet, kan medvirke til utvikling av utbrenthet. På samme måte kan opplevelsen av å ha utilstrekkelig autoritet til å gjøre arbeidet slik en selv vurderer mest effektivt, kunne svekke graden av autonomi og involvering i arbeidet. Manglende opplevelse av kontroll gjør personen sårbar for utslitthet og kynisme, men særlig med hensyn til redusert mestringsforventning (Maslach og Leiter, 1997; Maslach et al., 2001).

Belønning i en organisasjon kan være av finansiell eller sosial art. Mangel på belønning kan vise seg gjennom lønnskutt for å takle konkurransen, færre muligheter for karriereklating, redusert kontinuitet for langtidsansatte, eller manglende tilbakemelding på arbeidet. Opplevelsen av å bli verdsatt og gleden over arbeidet reduseres når en person blir ignorert, eller på annen måte ikke blir anerkjent. Fravær av belønning er sterkt knyttet til en følelse av redusert mestringsforventning (Maslach og Leiter, 1997). Når arbeidet blir mindre fornøyeelig og belønnende, får en også mindre kvalitetstid med kolleger og fellesskapet på arbeidsplassen svekkes (Maslach og Leiter, 1997; Maslach et al., 2001).

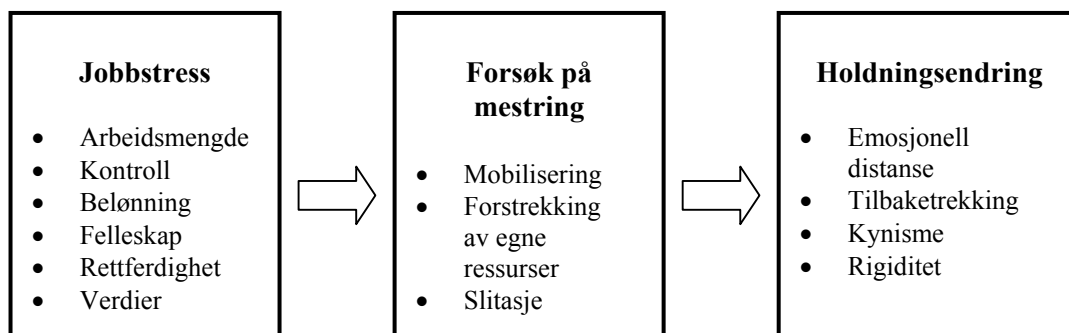
Fellesskap er det fjerde området som settes i søkelyset. De fleste mennesker trives best i et fellesskap hvor de kan dele ros, glede og humor med folk de liker og respekterer. Den sosiale støtten forsterker det personlige medlemskapet i gruppen, og styrker følelsen av et felles sett med verdier. Det oppleves ofte problematisk å miste den positive fellesskapsfølelsen med de andre på jobben. Et arbeidsmiljø med vedvarende uløste konflikter er svært destruktivt. Konflikter gir frustrasjon og fiendtlighet, og reduserer muligheten for sosial støtte (Maslach og Leiter, 1997; Maslach et al., 2001).

Rettferdighet i arbeidsmiljøet er viktig. Gjensidig respekt mellom de ansatte og arbeidsplassen er sentral for å oppnå en opplevelse av fellesskap. Gjennom en rettferdig

behandling kommuniserer arbeidsplassen respekt og bekreftelse på mennesket sin egenverdi. Hemmelighold av avtaler og prosedyrer, samt en skjev belønning innen organisasjonen vil være negativt i forhold til den enkelte arbeidstaker. Dersom arbeidsplassen ikke signaliserer respekt og rettferdighet, verdsetter den heller ikke den enkelte person som bidragsgiver til arbeidsplassen, og indikerer slik at personen ikke er viktig. En opplevelse av urettferdig behandling er emosjonelt opprørende og anstrengende, og gir næring til en kynisk holdning til arbeidet og mindre følelse av tilhørighet til organisasjonen (Maslach og Leiter, 1997; Maslach et al., 2001).

Verdier påvirker hver enkelt sin relasjon til arbeidet, og bedriftens verdier påvirker den enkelte. Store forskjeller mellom de to verdisystemene kan føre til etiske konflikter for den ansatte (Maslach og Leiter, 1997; Maslach et al., 2001).

Figur 1. De seks psykososiale arbeidsområdene sammenheng med utbrenthet



Integrering av seks psykososiale arbeidsområder (Maslach & Leiter, 1997) og en prosessmodell på utbrenthet (Cherniss, 1980).

Figur 1 viser sammenhengen mellom de seks psykososiale arbeidsområdene definert av Maslach og Leiter (1997) og utviklingen av utbrenthet beskrevet av Cherniss (1980). Utgangspunktet for utbrenthet er et manglende samsvar mellom individet og organisasjonen på et eller flere psykososiale arbeidsområder som igjen skaper jobbstress. Blir denne situasjonen stående over lang tid, vil personens mobilisering føre til en forstrekning av egne ressurser. Videre kan dette føre til en holdningsendring som er kjennetegnet av utmattelse, emosjonell distanse og tilbaketrekking.

De seks generelle psykososiale arbeidsområdene som Maslach og Leiter (1997) angir, vil være relevant for enhver yrkeskontekst. Den oppsatte modellen fokuserer

på den langvarige relasjonen mennesker har med arbeidet. Relasjonen kan ha mye til felles med det Rousseau (1995) kaller en psykologisk kontrakt. Det oppstår et manglende samsvar når prosessen som etablerer den psykologiske kontrakten etterlater kritiske temaer uløst, eller arbeidsrelasjonen endrer seg til noe den yrkesaktive finner uakseptabelt. Maslach et al. (2001) finner i en studie på to sykehusenheter støtte for at engasjement og utbrenthet er to ytterpunkter på samme dimensjon. Den typiske utbrenthetsprofilen med høy skåre på utmattelse og kynisme, og lav skåre på mestringsforventning viser ufordelaktige skårer på de fleste av de seks områdene, men spesielt i forhold til belønning og verdier. En engasjementprofil vil ha lav skåre på utmattelse og kynisme, og høy skåre på mestringsforventning. Personer med en slik profil viser overveiende fordelaktige skårer på de seks arbeidsområdene, men spesielt på arbeidsmengde, kontroll, rettferdighet og verdier. Det ser dermed ut til at utbrenthet og engasjement, operasjonalisert som høye og lave skårer på utmattelse, kynisme og mestringsforventning, er omvent relatert til de seks arbeidsområdene. Videre korrelerer utbrenthet spesielt med krav i jobben (for mye jobb, emosjonelle krav), mens engasjement er mer knytt til ressurser i jobben (kontroll, feedback, muligheter til læring) (Maslach et al., 2001).

Utvikling av utmattelse og kynisme kan relateres til høy arbeidsbelastning og sosiale konflikter, mens redusert mestringsforventning relateres til manglende relevante ressurser (Maslach et al., 2001). En arbeidssituasjon med kroniske overveldende krav vil gi utmattelse og kynisme, mens sammenhengen med lav mestringsforventning er mindre klar. Det kan se ut til at redusert mestringsforventning utvikler seg parallelt med utmattelse og kynisme (Maslach et al., 2001).

En sammenfatning av de viktigste risikofaktorene for utvikling av utbrenthet vil være en sterk indre motivasjon hos individet, et ugunstig arbeidsmiljø, samt inadekvate mestringsstrategier hos individet (Schaufeli og Enzmann, 1998)

Prevalens

Det er vanskelig å estimere prevalensen av utbrenthet nøyaktig. Gjennom bruk av Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach et al., 1996) er det derimot mulig å sammenligne nivå av utbrenthet på kryss av ulike yrkesområder. Disse sammenligningene har vist at ulike yrkesgrupper som leger, lærere, sykepleiere har spesifikke mønstre for hver utbrenthetsdimensjon. Leger kjennetegnes for eksempel av å være høy på utmattelse og kynisme, mens sykepleiere er høy på utmattelse og lav på mestringsforventning.

Utbrenthetsprofilene for ulike yrkesgrupper er videre konsistent over ulike nasjoner. Dette vil si at bruk av en enkelt totalskåre på utbrenthet ville skjule viktige forskjeller mellom gruppene (Maslach et al., 2001; Schaufeli og Enzmann, 1998). Det er derimot gjort beregninger av forekomsten av utbrenthet ut i fra Maslach et al. (1996) sitt kriterium om høye skårer på utmattelse og kynisme og lav skåre på mestringsforventning. Fem til seks prosent av legepopulasjonen i USA er målt til å være klart utbrente (Scheiber & Doyle, 1983). Blant hjelpepleiere i Norge har det blitt målt opptil ti prosent utbrente, mens tjue prosent befant seg i gråsonen (Skogstad, Matthiesen & Hellesøy, 1990). Mellom ti til tretti prosent av lærere i vestlige land har vist seg å være rammet av utbrenthet (Shirom, 1989). Vi har ikke funnet estimater på utbrente journalister. Journalister utsettes derimot for et stort arbeidspress (Sørensen, 1993), og det kan tenkes at utbrenthet kan være utbredt i journaliststanden.

Utbrenthet og Arbeidsforhold

Tidligere ble utbrenthet ansett som et individuelt problem. I dag er en mer opptatt av hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet former samspeilet mellom mennesker og hvordan de utfører arbeidet (Maslach & Leiter, 1997). Miljørelaterede forhold har vist seg å være sterkere relatert til utbrenthet enn individrelaterede forhold (Maslach, 1982a; Maslach & Goldberg, 1998; Richardsen et al., 1992; Schaufeli et al., 1993).

Tidspress og arbeidsbelastning er sterkt knytt til utbrenthet, spesielt til høy utmattelse, men også til lav mestringsforventning (Beck, 1987; Schaufeli og Enzmann, 1998; Maslach et al., 2001). Selv om den journalistiske friheten gir store muligheter for utfoldelse, befinner journalisten seg i en stadig kamp mot klokken og deadline. Samtidig er han eller hun utsatt for en stor arbeidsbelastning og høye forventninger om kvalitet, noe som har vist seg å redusere trivselen hos journalister (Lamark & Morlandstø, 2001; Målsnes, 1999). Journalistene er aldri bedre enn den siste reportasjen, og kan derfor ikke hvile på laurbærene. Stressnivået i medievirksomheten er høyt, og mange er ikke trygge på at de fysisk og psykisk vil klare å henge med (Sørensen, 1993). Mange journalister løser dette med å arbeide mye overtid (Målsnes, 1999), og et høyt antall arbeidstimer i uken er kjent for å øke risikoen for utbrenthet (Maslach & Jackson, 1984; Schaufeli og Enzmann, 1998). Å ikke bli brukt er nesten det verste som kan skje en journalist, fordi det personlige ligger så tett opp til produktet (Sørensen, 1993). Mange journalister savner i tillegg tilbakemelding på det de gjør (Målsnes, 1999; Sørensen, 1993). God tilbakemelding fra

ledelsen henger sammen med trivsel og faglig utvikling (Målsnes, 1999). Manglende tilbakemelding på arbeidet har vist samvariasjon med de tre dimensjonene i utbrenthet (Schaufeli og Enzmann, 1998; Maslach et al., 2001). Leiter (1993) mener at mangel på tilbakemelding er særlig forholdt til lav mestringsforventning.

Journalister opplever på mange måter stor frihet i sitt daglige arbeid. For mange er det kun to faste punkter på programmet, morgenmøte og tidspunkt for innlevering av arbeidet. Vi vet fra våre kartleggende samtaler med journalistene at de ofte er fri til å disponere tiden som de vil, så lenge de leverer produktet innen deadline. En slik autonomi og medbestemmelse på arbeidsplassen har vist seg å ikke samvariere med utbrenthet på noen av dimensjonene (Lee & Ashforth, 1996; Maslach et al., 2001). Leiter (1993) knytter autonomi i arbeidet spesielt til høy mestringsforventning. Mulighet til medbestemmelser har vist seg å kunne fremme opplevelsen av et godt arbeidsmiljø hos journalister (Målsnes, 1999). Det kan tenkes at manglende autonomi og medbestemmelse kan øke risikoen for utbrenthet også i et utvalg av journalister.

Maslach et al. (2001) viser videre til at rollekonflikt og rolletvetydighet henger nært sammen med utbrenthet, mens Shirom (1989) ser på rollekonflikt som en sterk prediktor for utmattelse. Boyd, Pasley (1989) og Leiter (1993) knytter på sin side rollekonflikt spesielt til lav mestringsforventning, og rolleklarhet til utmattelse og kynisme. Journalister vurderer forholdet til arbeidskolleger og ledelse som svært viktig for trivsel (Målsnes, 1999), og konflikter på arbeidsplassen har vist sammenheng med langtidssykefravær (Sørensen, 1993). I en undersøkelse vurderer i tillegg over halvparten av journalistene den redaksjonelle ledelsen som dårlig. Mange av disse journalistene rapporterte også stress og psykiske plager (Sørensen, 1993), noe som igjen kan resultere i utbrenthet.

Sosial støtte fra arbeidsleder, men også fra kolleger har generelt vist seg å være viktig i arbeidslivet. Sosial støtte sies å moderere relasjonen mellom jobb stress og utbrenthet, men resultater fra studier ikke er entydige (Greenglass, Fiskebaum & Burke, 1996; Maslach et al., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998). De hevdes at arbeidets art og organisering i mediebedrifter fremmer en individualistisk arbeidskultur (Sørensen, 1993), som kan tenkes å gi mindre rom for støtte i hverdagen. Den sosiale støtten fra familie og venner er viktig da den kan kompensere for manglende sosial støtte på jobben, og hjelpe å gjenoppbygge kompetanse og motivasjon (Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996). Mange journalister anser manglende fritid som et problem (Sørensen, 1993). Som konsekvens kan

det tenkes at journalister har et mer begrenset sosialt nettverk utenfor jobben, og er mer avhengig av et godt og sammenspleiset arbeidsfellesskap.

Maslach et al. (1996) viser til en undersøkelse gjennomført av Schaufeli, Leiter og Kalimo i 1995. Utmattelse og kynisme assosieres med mye arbeid og rollekonflikt på jobben, mens mestringsforventning er forbundet med tilfredsstillelse, forpliktelse til organisasjonen, involvering i arbeidet og tilgang på ressurser.

Mange medieansatte opplever jobben psykisk krevende, og begrunner det med tidspress, prestasjonspress og konflikter på arbeidsplassen. Paradoksalt nok ønsker de fleste å bli i bransjen. De opplever arbeidet som interessant, utfordrende, selvstendig og samfunnsnyttig (Sørensen, 1993). Det kan tenkes at den engasjerte journalist som trosser vanskelige arbeidsforhold for å overleve i bransjen, til slutt kan ende opp som utbrent. Yrker som gjør det vanskelig for personen å sette nødvendige grenser, ser det ut til være utsatte for utbrenthet (Matthiesen, 2000). Det kan tenkes at det i medieyrkene er vanskelig å sette grenser for hvor mye tid og ressurser en skal investere i jobben.

Hvem er den utbrente journalist?

Forskning viser at demografiske faktorer som alder, kjønn, sivil status, utdanning og inntekt har en sammenheng med utbrenthet. Det ser ut til at utbrenthet ofte forekommer i begynnelsen av karrieren, og at arbeidserfaring har en beskyttende effekt. Dette gjør at yngre mennesker i større grad er utbrent enn eldre (Matthiesen, 2000). Dette viser seg på alle tre dimensjonene, men er tydeligst for kynisme og utmattelse (Maslach et al., 1996). Ut fra dette kan en anta at den utbrente journalist vil være relativt ung. En må være oppmerksom på at de som brenner ut tidlig i karrieren vil kunne slutte i jobben, og dermed etterlate seg en lavere grad av utbrenthet på arbeidsplassen (Maslach et al., 2001; Schaufeli og Enzmann, 1998). At det er få eldre i medieyrkene (Sørensen, 1993) kan tyde på en slik type "turnover". Eldre rapporterer i mindre grad at de får tilbakemelding på arbeidet sitt fra ledelsen og de opplever færre muligheter for faglig utvikling enn yngre (Målsnes, 1999). Dette gir indikasjoner på at yngre opplever arbeidssituasjonen som mindre belastende. På den annen side kan det se ut som ansinitet og posisjon gir status internt i systemet. Unge og nyansatte har derfor i langt mindre grad mulighet til å ta hensyn til egne behov, enn de eldre og erfarne (Lamark & Morlandstø, 2001).

Forholdet mellom utbrenthet og kjønn er noe uklart. Noen studier viser at utbrenthet forekommer oftere hos kvinner enn menn (Freudenberger, 1983; Maslach &

Jackson, 1981b; Poulin & Walter, 1993), men andre har funnet det motsatte (Price & Spence, 1994; Van Horn et al., 1997). Det finnes også studier (Cordes & Dougherty, 1993) som viser marginale forskjeller mellom menn og kvinner. Kvinner har likevel en tendens til å skåre noe høyere på utmattelse, mens menn på sin side skårer høyere på kynisme (Maslach et al., 2001; Schaufeli og Enzmann, 1998). I medieyrkene er har kvinnene vist seg å være mindre fornøyd med lønnen og tjener gjennomsnittlig mindre enn mennene, til tross for at de er bedre utdannet enn sine mannlige kolleger. I tillegg er de også yngre enn mennene (Sørensen, 1993). Kvinnelige journalister rapporterer videre at de i liten grad opplever faglig utvikling (Målsnes, 1999).

Forskning indikerer at ugifte menn er mest utsatt for utbrenthet, og at single skårer høyere enn skilte (Maslach et al., 1996; Maslach et al., 2001). Risikoen for utbrenthet reduseres når en er gift og har barn, da familienettverket gir sosial støtte (Matthiesen, 2000). I medieyrkene er det først og fremst kvinner med små barn som har et familieorientert fritidsmønster. Mange av disse kvinnene tror likevel at belastningene i yrket vil kunne medføre helseplager, og at de vil være avhengig av en partner som har forståelse for jobbens krav. De driver derimot mer med hobbyer, som ikke er knytt til jobben enn sine mannlige kolleger (Sørensen, 1993).

Det har vist seg å være en positiv samvariasjon mellom utdanning og utbrenthet (Maslach et al., 1996), og en kan anta at den velutdannede journalist er mest utsatt til å brenne ut. Dette gjelder spesielt for grad av kynisme, mens grad av utmattelse er høy hos personer med både høy og lav utdanning (Maslach et al., 1996). Journalister med høy utdanning uttrykker at de savner faglig utvikling i jobben (Målsnes, 1999). Det er vanskelig å si noe entydig om hvordan inntekt påvirker grad av utbrenthet, da antall studier er for få til å observere klare trender (Schaufeli og Enzmann, 1998). Journalister nevner derimot lønn som en viktig faktor for trivsel (Målsnes, 1999).

Tidligere forskning på utbrenthet peker altså mot at unge ugifte menn med høyt utdanningsnivå, og med lite tilgang på sosial støtte er i største risiko for å bli utbrent. Forskning på medievirksomheter (Sørensen, 1993; Målsnes, 1999) peker derimot i retning av at kvinnelige journalister i større grad enn menn opplever arbeidet belastende.

Utbrenthet og personlighet

Utbrenthet blir i Maslach sin tradisjon (1982b) ofte vurdert som et resultat av vanskelige og krevende sosiale relasjoner på arbeidsplassen, og ikke som et resultat av

personlighetsfaktorer. Likevel kan det sies at personlighet spiller en viss rolle i risikoen for utvikling av utbrenthet (Maslach, 1982a). Personer som i kraft av sin personlighet opplever belastninger i forbindelse med forandringer, som har vansker for å engasjere seg i nye rutiner og arbeidsoppgaver, og lett for å føle usikkerhet i forbindelse med utførelse av arbeidsoppgaver, er særlig sårbare for utbrenthet (Matthiesen, 2000). Blant annet har affektivitet eller emosjonalitet vist seg å prege en persons vurdering av verden, og hvordan han eller hun opplever stress (Watson, Clark & Tellegen, 1988).

Negativ og Positiv Affektivitet

Affektivitet eller emosjonalitet kan tenkes på som et informasjonsfilter, som mennesker skanner sitt miljø og sine planer gjennom, og som fører til omdirigering av oppmerksomhet, kognisjon og atferd (Zautra, Reich, Davis, Potter & Nicolson, 2000). Affektivitet kan deles inn i to brede og uavhengige dimensjoner, kalt negativ affektivitet (NA) og positiv affektivitet (PA). Dimensjonene forklarer mye av variabiliteten i psykologisk stress og tilfredshet (Watson & Clark, 1997). Den personlige opplevelse av affektivitet har vist seg å være relativt stabil over tid og på tvers av situasjoner. Affektivitet har også en forbindelse med andre mål på personlighet, der NA er knyttet til nevrotisme og PA til ekstroversjon (Watson & Clark, 1992). Måling av opplevd affektivitet i løpet av de siste par uker kan til en viss grad reflektere stabile, individuelle forskjeller i personens generelle affektive toneleiet (Costa & McCrae, 1980; Watson & Clark, 1984). Affektivitet kan ses på som både tilstand (state) og som trekk (trait) (Watson et al., 1988). I denne sammenhengen forholder vi oss først og fremst til NA og PA som trekk, men tar i betraktning innvirkningen miljøet har på affektivitet (Dollard & Winefield, 1998; Watson et al., 1988; Watson & Pennebaker, 1989). Det er ikke funnet store eller konsistente kjønnsforskjeller i nivå av NA og PA (Kuiper & Martin, 1998; Watson et al., 1988).

Negativ affektivitet

Personer som er høy på NA vil ha en tendens til å fokusere på negative aspekter ved seg selv, andre og verden generelt. De viser høyere reaktivitet på arbeidskrav, og er slik mer tilbøyelige til å oppleve et høyere stress nivå, enn personer som er lave på NA (Elliot, Chartrand & Harkins, 1994; Parkes, 1990; Watson & Pennebaker, 1989). Opplevelsen av arbeidsstress må forstås ut i fra de vurderingene personen gjør av stresset og konteksten (Lazarus, 1991). Personens affektive vurdering vil være med på å bestemme relasjonen mellom oppfattet stress og det stresset som personen faktisk opplever. Elliot et al. (1994)

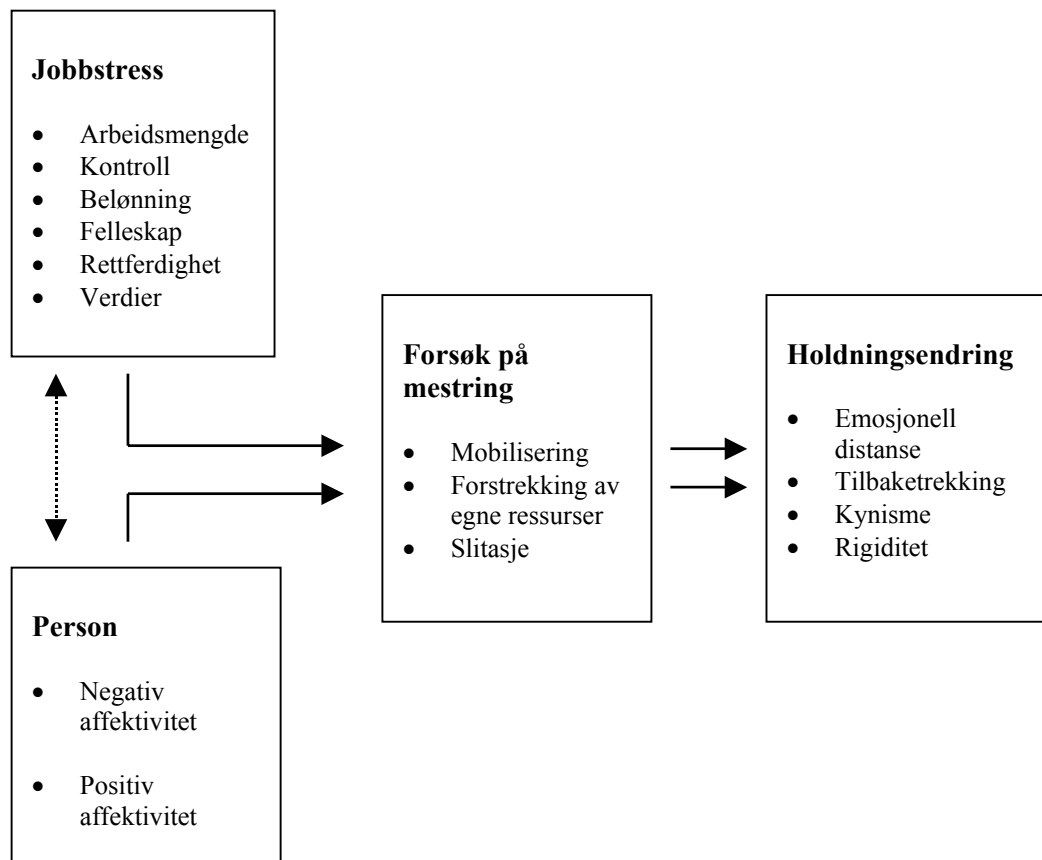
bekrefter dette ved å vise at den vurdering journalister gjorde av stress, direkte kunne forholdes til den grad av stress som var assosiert med situasjonen. Det var derimot bare NA som hadde en signifikant korrelasjon med stress, og ikke PA. Dette tolkes som at det bare er NA som kan si noe om relasjonen mellom vurdering av stressituasjon og det stresset personen faktisk opplever. Personens grad av NA vil påvirke hvordan arbeidsmiljøet blir opplevd (Chen & Spector, 1991), og vurderes som en viktig faktor i yrkesmessig stress og tilfredshet (Brief, Burke, George, Robinson & Webster, 1988; Watson, Pennebaker & Folger, 1987).

Utbrenthet oppstår gjerne som et resultat av langvarig jobbstress, og siden NA kan virke inn på forholdet mellom stress og personens reaksjon på dette stresset, kan det her bli viktig å vurdere NA. Den direkte eller indirekte virkning NA tenkes ha på stressprosessen kan slik identifisere og isoleres (Parkes, 1990; Watson & Pennebaker, 1989). Personer som er høy på NA er forøvrig også mer disponert enn andre til å respondere negativt på spørreskjema (Watson et al., 1987; Brief et al., 1988). En slik tendens kan gi feilvariasjoner (Burke & Greenglass, 1995) som det vil være viktig å kontrollere for.

Positiv affektivitet

NA viser en sammenheng med opplevd stress, mestring og frekvens av ubehagelige opplevelser. Positiv affektivitet er på sin side mer flyktig enn NA, og kan knyttes til sosiale aktiviteter, tilfredshet og hyppighet av hyggelige opplevelser (Watson et al., 1988; Watson & Pennebaker, 1989). PA kan sies å reflektere i hvor stor grad en person involverer seg i et lystbetont engasjement med sine omgivelser (Watson & Clark, 1984). PA ser ut til å være nært knyttet til et ønske om sosialt samvær og det reelle samværet personen erfarer. Mye tyder på at PA også er viktig for evnen til å tilpasse seg både under normale forhold og under stress (Folkman & Moskowitz, 2000). Det kan slik tenkes at PA vil kunne ha en buffer-effekt på en journalist sin opplevelse av de psykososiale arbeidsmiljøforhold og utbrenthet.

Figur 2 viser hvordan vi tenker at affektivitet virker inn på utbrenthet. Affektivitet påvirker hvordan personen opplever sitt arbeidsmiljø, her representert av de seks psykososiale arbeidsområdene definert av Maslach og Leiter (1997), og tenkes ha en interaksjonseffekt på forholdet mellom de seks arbeidsområdene og utbrenthet. Det er en gjensidig påvirkning mellom arbeidsmiljøforhold og person. Videre antas at affektivitet kan en direkte effekt i utviklingen av utbrenthet, som beskrevet av Cherniss (1980).

Figur 2. Negativ og positiv affektivitet sammenheng med utbrenthet

Integrering av seks arbeidsområder (Maslach & Leiter, 1997), en prosessmodell på utbrenthet (Cherniss, 1980), og negativ og positiv affektivitet (Watson et al., 1988)

Arbeidsnarkomani

Begrepet arbeidsnarkomani (workaholism) ble først omtalt av Oates (1971), i hans beskrivelse av sitt tvangsmessige behov for kontinuerlig å være i arbeid. Siden den tid har begrepet utviklet seg og blitt en del av dagligtalen. Spence og Robbins (1992) legger vekt på følelsen av tvang og mangel på arbeidsglede i sin forståelse av fenomenet. De mener at den arbeidsnarkomane kjenner seg drevet eller tvunget til å arbeide, ikke på grunn av ytre krav eller glede i arbeidet, men på grunn av et indre press som gjør at personen kjenner seg tynget eller skyldig dersom han eller hun ikke jobber. Det er kjent at mange journalister nærmest er gift med sitt arbeide, og mange ektefeller har sittet hjemme og ventet mens det bare skulle jobbes "litt til" (kartleggende samtaler). Spence og Robbins

(1992) definerer begrepet ved å identifisere tre uavhengige dimensjoner som kjennetegner den arbeidsnarkomane: Arbeidsnarkomane er preget av en høy involvering i arbeidet (Arbeidsinvolvering), kjenner seg tvunget eller drevet av et indre press til å arbeide (Driv), og opplever liten tilfredsstillelse av å arbeide (Arbeidsglede).

Spence og Robbins (1992) har utviklet et spørreskjema som måler de ovennevnte tre faktorer. Avhengig om personene skårer over eller under gjennomsnittet på de tre faktorene blir de kategorisert inn i seks ulike undergrupper av arbeidsnarkomani: henholdsvis som arbeidsnarkoman, arbeidsentusiast, entusiastisk arbeidsnarkoman, uengasjert arbeider, avslappet arbeider og desillusjonert arbeider. Burke (2001) betrakter arbeidsnarkomani som en egenskap som avspeiler en stabil forskjell mellom individer, og hevder at profiler på arbeidsnarkomani er stabile over tid. En spørreskjemaundersøkelse av 800 sosialarbeidere i USA, viste at arbeidsnarkomane og arbeidsentusiaster skåret høyere enn de andre gruppene på arbeidsinvolvering og tidsbruk (Spence & Robbins, 1992). Den arbeidsnarkomane skiller seg imidlertid fra de andre gruppene ved å ligge høyest når det gjelder jobbstress, perfeksjonisme og manglende evne til å delegerer ansvar.

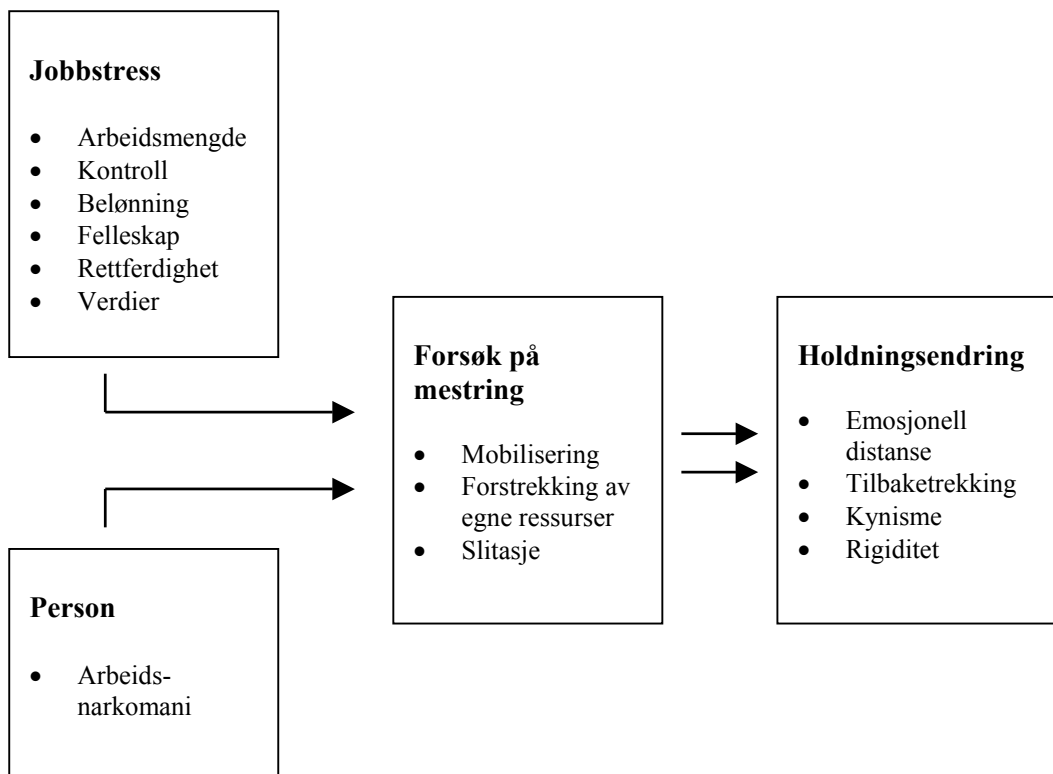
Arbeidsnarkomane rapporterte dessuten et hyppigere omfang av helseplager. En eventuell kausalitet mellom helseplager og arbeidsnarkomani forblir derimot usikker (Spence & Robbins, 1992).

Scott et al. (1997) er enig med Spence og Robbins (1992) i at mengden med tid som blir brukt til jobb aktiviteter er et sentralt trekk når man skal definere arbeidsnarkomani. De er derimot ikke like enige i at fenomenet nødvendigvis trenger å være negativt for personen det gjelder eller for organisasjonen personen jobber for. I følge Scott et al. (1997) er arbeidsnarkomani et atferdsmønster som er kjennetegnet av tre grunnleggende trekk: a) å frivillig bruke så mye tid på arbeidsrelaterte aktiviteter at det får negative konsekvenser for sosiale, familiære og andre rekreasjonsaktiviteter, b) å vedvarende tenke på arbeidet også når en ikke er på jobb, c) og ved å arbeide utover de krav som blir forventet av organisasjonen og som er nødvendig for egen økonomi. Til forskjell fra Spence og Robbins (1992) defineres arbeidsnarkomani her bredere og inkluderer blant annet de som opplever stor glede og tilfredsstillelse av å jobbe mye.

Det kan spekuleres i hva som får mennesker til å arbeide mer enn det som strengt tatt er godt for dem. Sørensen (2001) peker på at det finnes arbeid som er så engasjerende og fristende at det kan bli for mye av det gode. Hun legger til at mange mennesker i dag faktisk arbeider seg til syke. Noen skaper ubevisst en krise ved å utagere

for å bli fanget opp, mens andre faktisk blir syke. Arbeidet kan også tilby en mulighet til å flykte bort fra private problemer eller indre personlige spenninger. Dermed kan det være godt for mange å flykte inn i et avgrenset livsområde hvor man opplever mestring (Killinger, 1997). Vi sier innledningsvis at journalister er engasjerte i jobben og har den som en sentral livsinteresse. Mange oppfatter heller ikke nødvendigvis stress i jobben som noe negativt, men heller som en profesjonell stimulering (Fisher, 1985).

Figur 3. Sammenhengen mellom utbrenthet og arbeidsnarkomani



Integrering av seks arbeidsområder (Maslach, Jackson og Leiter, 1996), en prosessmodell på utbrenthet (Cherniss, 1980), og arbeidsnarkomani (Spence & Robbins, 1992).

Figur 3 illustrerer en antatt sammenheng mellom arbeidsnarkomani og utbrenthet. Manglende samsvar mellom person og arbeidsmiljø på de seks psykososiale arbeidsområdene vil skape et jobbstress som over tid kan utvikle seg til utbrenthet (Maslach & Leiter, 1997). En arbeidsnarkoman tenkes å være sterkt drevet i sitt arbeide (Spence & Robbins, 1992). Over tid kan dette føre til en forstreking av egen ressurser og gi risiko for utbrent.

Flyterfaringer

”Flyt” (flow) er et begrep brukt av Mihaly Csikszentmihalyi, og beskriver det vi erfarer når vi har en optimal opplevelse. Csikszentmihalyi (1997) vektlegger at intensjoner, mål og motivasjon er sentrale for å oppnå gode opplevelser. Gjennom flyt fokuseres psykisk energi, prioriteringer etableres og det skapes en orden i bevisstheten. Flyt oppstår gjerne når en person møter et klart sett av mål og regler, som krever en adekvat respons. Ulike typer spill er eksempel på situasjoner som fremmer flyterfaringer da de har mål og regler for handling, som gjør det mulig for deltakeren å handle uten å stille spørsmålstegn ved hva som skal gjøres og hvordan. Oppgavene en står ovenfor i arbeidslivet er mer strukturerte og målrettet enn for eksempel oppgavene i hjemmet (Csikszentmihalyi, 1997), og kan derfor tenkes å fasilitere flyt i større grad.

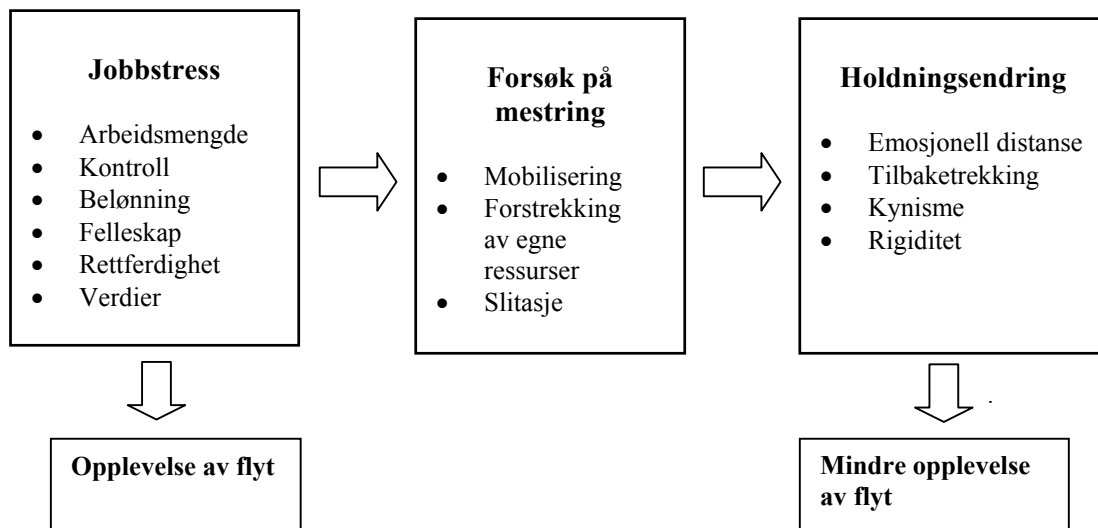
Det kan for en journalist være anstrengende å konsentrere seg om en oppgave dersom den går på tvers av egne emosjoner og motivasjoner. Opplevs derimot oppdraget motiverende og engasjerende blir det med en gang uproblematisk å fokusere oppmerksomheten over lang tid, selv om oppdraget er vanskelig. Et sentralt trekk ved den optimale opplevelsen er nettopp at en blir fullstendig oppslukt av oppgaven man holder på med. Tid og sted forsvinner og en befinner seg i et univers hvor kun oppgaven eksisterer (Csikszentmihalyi, 1997).

Flyt erfaringer skjer når utfordringer krever at en strekker seg. Den optimale opplevelse ligger i grenseflaten mellom utfordringer på den ene siden og ferdighetsutnyttelse på den andre siden (Csikszentmihalyi, 1997). Det er essensielt at personen søker utfordringer og dermed utnytter sine ferdigheter utover det trygge. Dersom utfordringen for stor, er det risiko for utvikling av frustrasjoner, bekymringer og engstelse. Er utfordringen derimot for liten, vil den etter kort tid oppleves som kjedelig. Når målet er klart, tilbakemeldinger relevante og utfordringer er i balanse med evner, blir oppmerksomheten strukturert og fullstendig investert i oppgaven. Det blir derfor ingen plass i bevisstheten til distraherende tanker eller irrelevante følelser. Til tross for at selvbevisstheten forsvinner kjenner personen seg sterkere enn vanlig. En opplevelse av flyt virker motiverende for den enkelte sin arbeidsinnsats. Utmattelse kan bli resultatet av høy innsats over lang tid. Det er derfor viktig å ha en balansegang (Matthiesen, 2000).

Csikszentmihalyi (1993) mener at flyterfaringer er karakterisert av ni dimensjoner, som oppsummeres av Jackson og Marsh (1996): ”Balanse mellom ferdigheter og utfordringer”, ”sammensmelting av handling og bevissthet”, ”klare mål”, ”utvetydig

tilbakemelding”, ”konsentrasjon om oppgaven”, ”en følelse av kontroll”, ”tap av selvbevissthet”, ”endringer i tidsfornemmelsen”, og til slutt ”den autoteliske opplevelse” som oppstår når oppgaven blir et mål i seg selv. Det er likevel spesielt krysningspunktet mellom høy utfordring og høye ferdigheter som blir beskrevet som mest sentrale for å få en flyterfaring (Csikszentmihalyi, 1997). Csikszentmihalyi (1993) hevder at flyterfaringer er en kilde til energi. Flyt vil slik kunne tenkes å være uforenlig med utbrenthet og dermed i mindre grad være tilstede hos utbrente personer.

Figur 4. Sammenhengen mellom utbrenthet og flyterfaring.



Integrering av seks arbeidsområder (Maslach, Jackson og Leiter, 1996), en prosessmodell på utbrenthet (Cherniss, 1980), og begrepet flyt (Csikszentmihalyi, 1997).

Figur 4 illustrerer en antatt sammenheng mellom utbrenthet og flyt. Manglende samsvar mellom person og arbeidsmiljø på de seks psykososiale arbeidsområdene vil skape et jobbstress som over tid kan utvikle seg til utbrenthet (Maslach & Leiter, 1997). Vi tenker oss at et godt samsvar på de seks arbeidsområdene vil være assosiert med flyt erfaringer. Videre åpner vi at det kan være en negativ sammenheng mellom utbrenthet og flyt.

Problemstillinger og hypoteser

Der er holdepunkter for å anta at det er mange ulike forhold som kan ha betydning for utvikling av utbrenthet hos journalister. De arbeidsmiljøforholdene som vil

bli belyst er angitt som særlig sentrale i forhold til utbrenthet (jmf Malach & Leiter, 1997). Utbrenthet vil bli målt gjennom å vurdere styrkegraden på de tre dimensjonene som litteraturen (for eksempel Maslach et al., 1996) enes om utgjør syndromet (utmattelse, kynisme og mestringsforventing). Foruten å kartlegge den faktiske forekomsten av utbrenthet i et journalistutvalg, ønsker vi å belyse eventuelle sammenhenger dette syndromet har til psykososiale arbeidsmiljøforhold, affektivitet, arbeidsnarkomani og flyt. Instrumentene som er benyttet måler alle fenomener som er relatert til arbeidet, og det er mulig disse overlapper hverandre. Det kan dermed tenkes at de forklarer mye av den samme variansen i utbrenthet.

Det er mange psykososiale arbeidsmiljøforhold som kan tenkes å ha forklaringskraft i forhold til utbrenthet. En kartlegging av hvilket forhold som bidrar mest til å forklare variansen i utbrenthet, vil kunne gi et bedre utgangspunkt for å iverksette eventuelle tiltak. Personens grad av affektivitet eller emosjonalitet fungerer som et perseptuelt filter som mennesker fortolker ulike situasjoner gjennom (Zautra et al., 2000). Det er derfor rimelig å anta at negativ og positiv affektivitet kan være med på å forklare variansen av utbrenthet direkte eller gjennom en interaksjonseffekt. Disse antatte sammenhengene vil bli belyst gjennom en serie av problemstillinger der de første er som følger:

Problemstilling 1a

Hvilke av de seks definerte arbeidsmiljøforholdene vil samvariere med utbrenthet?

Problemstilling 1b

Hvilke av de psykososiale arbeidsmiljøforholdene viser sterkest unik sammenheng, etter en innbyrdes kontroll?

Problemstilling 1c

Vil sammenhengen mellom utbrenthet og det psykososiale arbeidsmiljøet være inntakt etter en kontroll for negativ og positiv affektivitet?

Problemstilling 1d

Vil den eventuelle effekten komme til uttrykk direkte og/eller gjennom en interaskjonseffekt?

Foreliggende studie har også som siktemål å kartlegge frekvensen av utbrenthet blant journalister, og å si noe om hvem den utbrente journalist er. Demografiske

forhold vil kunne bidra til å forklare grad av utbrenthet. Dette bidraget vil kunne supplere den samvariasjonen som psykososiale arbeidsmiljøforhold alene forklarer. Dette kan belyses ut i fra følgende problemstillinger:

Problemstilling 2a

Hvor mange journalister kan karakteriseres som utbrente?

Problemstilling 2b

Hvilke demografiske forhold samvarierer med utbrenthet?

Problemstilling 2c

Hvilke kombinasjoner av demografiske og psykososiale arbeidsmiljøforhold forklarer i størst grad variansen av utbrenthet?

Arbeidsnarkomani og utbrenthet kan tenkes å være knyttet til hverandre, men relasjonens natur fremstår som noe uklar. Gjennom å se nærmere på denne forbindelsen håper vi å få en større forståelse av hvordan begrepene er relatert til hverandre. En arbeidsnarkoman vil legge all sin energi inn i en arena, nemlig arbeidet (Killinger, 1991). En slik høy arbeidsinnsats kan på sikt tenkes å resultere i en utmattelse, som kan minne om den de utbrente opplever. Dette er formulert i følgende problemstilling:

Problemstilling 3

Er det en positiv sammenheng mellom utbrenthet og arbeidsnarkomani?

Tilstanden flyt er en positiv opplevelse som i varierende grad oppstår i arbeidslivet (Csikszentmihalyi, 1997). Når det er samsvar mellom krav i arbeidet og personens ferdigheter oppstår det en optimal situasjon for effektivt arbeide. Utbrenthet karakteriseres derimot som en tilstand hvor en langsam blir tappet for energi (Matthiesen, 2000). Det kan slik tenkes at utbrente journalister i mindre grad vil ha flyterfaringer i arbeidet enn journalister som ikke er utbrente.

Problemstilling 4a

Er det en sammenheng mellom utbrenthet og flyt?

Problemstilling 4b

Har journalister som er høy på utbrenthet mindre opplevelser av flyt enn de som er lav på utbrenthet?

METODE

Utvalg

Undersøkelsen omfatter 209 journalister, som er medlemmer av Bergen Journalistlag. Medlemmene består av journalister i avis- og tv media av ulik størrelse i Hordaland. Laget har 500 medlemmer, hvorav 18 er pensjonister. Spørreskjema ble ikke sendt til sistnevnte gruppe. Utvalgets aldersfordeling, familie og utdannelse forhold er vist i tabell 1. Samlet består medlemmene av 166 kvinner og 316 menn, med en gjennomsnittsalder på 38.5 år. Totalt ble det sendt ut 482 spørreskjema, hvorav 211 utfylte og 5 ikke utfylte spørreskjema ble returnert. Svarprosenten for undersøkelsen er på 43 prosent. Det er en overvekt av menn i svarutvalget, 138 menn mot 68 kvinner, tre personer besvarte ikke spørsmålet om "kjønn"

Tabell 1.

Deskriptiv fordeling av utvalget på de demografiske forhold alder, siviltilstand, barn og utdanning.

VARIABEL	M	SD	%
Alder	37.60	9.70	
Opptil 29 år			20.1
Mellom 30 og 39 år			45.0
Mellom 40 og 49 år			18.2
Mellom 50 og 59 år			14.8
Over 60 år			1.9
Siviltilstand			
Enslig			22.5
Gift eller samboer			69.4
Skilt			6.2
Enke eller enkemann			0.5
Barn under 18 år			45.5
Utdanning etter grunnskole	6.33	2.36	
Opptil 3 års utdanning			12.9
Fra 3 til 6 års utdanning			39.7
Over 6 års utdanning			47.4

M = gjennomsnitt, SD = standardavvik, n = varierer mellom 206 og 209.

Vårt utvalg består hovedsaklig av fast ansatte (89.4 %). Midlertidige ansatte utgjør kun en liten gruppe (7.7 %), og freelance journalister (2.9 %) er organisert i et eget forbund. Videre har 26 prosent av utvalget lederansvar. Disse er ledere på mellomnivå i organisasjonene. Utvalget består hovedsaklig av personer som arbeider dagskift (49%), mens de resterende arbeider toskift (20.7 %), treskift (7.2 %), fast kveldsskift (10.1 %), og ”annet”(12.5 %). Demografiske variabler på forhold i arbeidet er vist i tabell 2.

Tabell 2.

Utvalgets fordeling på jobbdemografiske forhold.

VARIABEL	M	SD
Antall år i yrket totalt	11.50	8.59
Antall år i organisasjonen	8.43	7.99
Antall år i nåværende stilling	4.44	5.38
Antall ansatte i organisasjonen	373.40	551.28
Antall ansatte i redaksjonen	51.89	53.64
Antall nære kolleger	9.42	9.41
Lederansvar	1.74	.44
Antall timer arbeidet i uken	40.53	6.97
Fravær grunnet egen sykdom	7.37	20.63
Fravær grunnet sykdom i familie	1.35	2.89
Fravær grunnet jobben	2.66	23.61
Inntekt	362 228	107 277

M = gjennomsnitt, SD = standardavvik, n varierer mellom 204 og 209.

Instrument

Demografiske mål

Demografiske variabler i undersøkelsen omfatter kjønn, alder, siviltilstand, barn, utdanning, antall år i yrket, bedriften og nåværende stilling, antall ansatte i bedriften, i redaksjonen og antall nære kollegaer på arbeidsplassen, arbeidstidsordning, lederansvar, sykefravær, overtidsarbeid samt bruttoinntekt.

Psykologiske og sosiale faktorer på arbeidstedet

General Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic) (Lindström, Dallner, Elo, Gamberale, Knardahl, Skogstad & Ørhede, 2001) er en revidert utgave av et instrument som måler fundamentale psykologiske og sosiale faktorer på

arbeidsplassen. Instrumentet er tilpasset arbeidskulturen i nordiske land. Originalt består inventoriets av 160 testledd, som videre er delt inn i 14 hovedområder, der hvert område igjen består av flere underskalaer, og varierende antall enkeltspørsmål. Testleddene blir besvart på en fem punkts skala fra 1 (meget sjelden eller aldri) til 5 (meget ofte eller alltid). I vår undersøkelse har vi valgt forkorte instrumentet ned til 91 spørsmål, og 13 områder. Ingen ledd som inngår i noen av de opprinnelige underskalaene er tatt ut, kun enkeltspørsmål eller hele områder som vi mente var urelevante til vårt bruk. Antall testledd blir derfor i teksten oppgitt med det antallet vi har brukt, mens det opprinnelige antallet står oppført som ”originalt”. Cronbach’s alpha er oppført med tegnet α .

Jobbkrav (Job Demands; 20 ledd, originalt 32 ledd) er de psykologiske og sosiale forhold på arbeidsplassen som legger press på individet. Underskalaer på dette området er ”kvantitative krav” (tidspress og arbeidsmengde; 4 ledd, α .60), ”beslutningskrav” (raske og kompliserte avgjørelser; 3 ledd, α .68), ”krav til læring” (utdannelse og kompetanse; 3 ledd, α .50) samt 7 enkeltstående spørsmål.

Rolleforventning (Role Expectations; 7 ledd, originalt 8 ledd) er opplevd stress i forhold til individets rolle på arbeidsplassen. Underskalaer på dette området er ”rolleklarhet” (3 ledd, α .73) og ”rolle-konflikt” (3 ledd, α .60) samt et enkeltstående spørsmål.

Kontroll i Arbeidet (Control at Work; 9 ledd, originalt 14 ledd) er opplevelsen hos individet om mestring og muligheter for frie valg i jobben. Underskalaer på dette området er ”positive utfordringer i jobben” (3 ledd, α .72), ”kontroll over avgjørelser” (5 ledd, α .79) og ”kontroll over arbeidsintervall” (4 ledd, α .85).

Arbeidets Forutsigbarhet (Predictability at Work; 4 ledd, originalt 17 ledd) er individets muligheter for predikerbarhet på arbeidsplassen. Underskalaer på dette området er ”preferanser for utfordringer” (3 ledd, α .64) og et enkeltstående spørsmål.

Mestring i Jobben (Mastery of Work; 6 ledd, originalt 8 ledd) er individets oppfatning av at dets handlinger gir et positivt utkomme og at det er en sammenheng mellom krav og ferdigheter. Underskalaer på dette området er ”opplevelse av mestring” (4 ledd, α .65) og ”feedback” (kvaliteten på tilbakemelding en får på arbeidet; 1 ledd).

Sosialt Samspill (Social Interactions; 12 ledd, originalt 14 ledd) er funksjoner som er utført for individet av signifikante andre, type støtte og fra hvem. Underskalaer på dette området er ”støtte fra nærmeste overordnede” (3 ledd, α .85), ”støtte fra kollegaer” (2 ledd,

α .75), ”støtte fra familie/venner” (3 ledd, α .75), ”mobbing” (4 ledd, α .69) samt et enkeltstående spørsmål.

Ledelse (Leadership; 8 ledd, orginalt 10 ledd) er individets opplevelse av å være deltagende i avgjørelser og ledelsens evne til å utøve ledelse på en rettferdig måte. Underskalaer på dette området er ”bemyndigende ledelse” (3 ledd, α .80) og ”rettferdig ledelse” (3 ledd, α .76), samt to enkeltstående spørsmål.

Organisasjons Kultur (Organizational Culture; 13 ledd, orginalt 16 ledd) er karakteristika ved atferd og holdning hos ansatte som er observerbar av utenforstående. Underskalaer på dette området er ”sosialt klima” (3 ledd, α .66), ”innovasjonsklima” (3 ledd, α .70), ”ulikheter” (2 ledd, α .63), ”vektlegging av menneskelige ressurser” (3 ledd, α .76), samt to enkeltstående spørsmål.

Samspill mellom Arbeid og Privatliv (Interaction between Work and Private life; 2 ledd, α .63) er to enkeltspørsmål om hvorvidt arbeid og privatliv interfererer.

Arbeidets Betydning (Work Centrality; 6 ledd, Cronbach's α .71) er betydningsfullhet av arbeidet for individet, tatt i betraktning andre interesser i livet.

Tilhørighet til Organisasjon (Commitment to the Organization; 3 ledd, orginalt 6 ledd, α .78) er den relative styrke i individets identifisering med organisasjonen.

Arbeidsmotivasjon (Work Motives; 7 ledd, orginalt 12 ledd) er om individets orientering mot en oppgave er drevet av indre (selvrealisering) eller ytre (økonomisk/sosial belønning) motivatorer. Underskalaer på dette området er ”indre motivasjon” (3 ledd, α .68) og ”ytre motivasjon” (3 ledd, α .71).

Utbrenthet

Maslach Burnout Inventory -General Survey (MBI-GS; Schaufeli, Maslach, Leiter & Jackson, 1996) ble utviklet i behovet for et yrkesnøytralt instrument i måling av utbrenthet, da det opprinnelige instrumentet Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach & Jackson, 1981, referanse i Maslach, Jackson & Leiter, 1986) primært fokuserte på menneskeorienterte yrker. Utbrenthet defineres som en krise i forhold til arbeidet, et forhold som måles på et kontinuum fra engasjert til utbrent. MBI-GS inneholder 16 testledd som svarer på ved en syv punkts skala fra 0 (aldri siste året) til 6 (daglig). Spørreskjemaet måler de tre dimensjonene i utbrenthet, som kan vurderes som parallelle med de tre opprinnelige dimensjonene i MBI:

Utmattelse (Exhaustion; 5 ledd, α .90) er et uttrykk for at individet er tappet for fysisk og psykisk energi, og dimensjonen er relatert til arbeidsmengde, tidspress og/eller motstridende og uklare retningslinjer for prioritering av arbeidsoppgaver.

Kynisme (Cynicism; 5 ledd, α .81) reflekterer en likegyldig eller distansert holdning til arbeidet, og kan også være et uttrykk for manglende entusiasme. Denne dimensjonen er relatert til sviktende psykologisk tilknytning til organisasjonen og redusert innsatsvilje. Kynisme er dels forstått som et stress symptom, dels som dysfunksjonell mestring, og blir således et uttrykk for at individet prøver å beskytte seg mot utmattelse.

Mestringsforventning (Professional efficacy; 6 ledd, α .83) reflekterer individets forventning om mestring i arbeidet. Høy mestringsforventning er et uttrykk for at individet er tilfreds og opplever stor grad av psykologisk tilknytning til organisasjonen, samt har tilgang til de ressurser som trengs for å gjøre en god jobb. Redusert mestringsforventning reflekterer en opplevelse hos individet av å gjøre en mindre kompetent jobb enn tidligere.

Skårene på hver skala blir delt inn i 3 grupper, høy middels og lav, etter grenseverdier som oppgis i instrumentets manual. Utbrenthet er definert ved høy skåre på de to første dimensjonene (utmattelse og kynisme) og lav skåre på (mestringsforventning).

Affektivitet/Emosjonalitet

Positive and Negative Affect Schedule (PANAS; Watson, Clark & Tellegen, 1988) er et instrument som måler affektivitet. Individet blir bedt om å rangere 10 positive og 10 negative adjektiv på en 5 punkts skala fra 1 (helt ubetydelig) og til 5 (i høyeste grad) sett i forhold til hvordan han eller hun har hatt det de siste par ukene. Skjemaet måler de to brede dimensjonene i affektivitet:

Positiv Affektivitet (PA; 10 ledd, α .89) reflekterer i hvilken grad personen føler seg entusiastisk, aktiv og våken. Høy PA er en tilstand av mye energi, full konsentrasjon og positivt opplevd engasjement, mens lav PA er forbundet med nedstemthet, apati og manglende energi.

Negativ Affektivitet (NA; 10 ledd, α .83) reflekterer individets subjektive opplevelse av negativt stress og ubehag, som inkluderer følelser som sinne, avsky, redsel og nervøsitet. Lav NA relateres til en tilstand av ro og klarhet.

Arbeidsnarkomani

Workaholism (Spence & Robbins, 1992) er et instrument som måler arbeidsnarkomani. Skjemaet består av 22 ledd som besvares på en fem punkts skala fra 1 (svært enig) til 5 (svært uenig). Instrumentet har tre underdimensjoner:

Arbeidsinnvolving (Work Involvement; 7 ledd, α .40) sier noe om individets behov for å bruke tiden effektivt både i jobb og fritidssammenheng, hvorvidt personen skiller mellom jobb og fritid, og evnen til å kunne slappe av.

Driv (Driven; 7 ledd, α .85) sier noe om personens motivasjon for å arbeide. Denne driven oppleves å være indre motivert, og individet tenker ofte på jobben, selv når det ikke ønsker å arbeide.

Arbeidsglede (Enjoyment of Work; 8 ledd, α .77) sier noe om arbeidsglede og at individet opplever engasjement i forhold til jobben. Noen ganger kan individet ha en forskjøvet tidsopplevelse, eller problemer med å stoppe å arbeide fordi det opplever høy arbeidsglede og engasjement.

Arbeidsnarkomani er definert ved høye skårer på de to første leddene (arbeidsinnvolving og driv) og lav skåre på den siste (arbeidsglede).

Flyterfaring

Flow State Scale (Jackson & Marsh, 1996) er et instrument som blant annet måler flyt i sportslige aktiviteter. Skjemaet består av 36 testledd som besvares på en fem punkts skala fra 1 (svært enig) til 5 (svært uenig). Spørreskjemaet måler ni ulike dimensjoner (4 ledd i hver underskala, og α for hver skala er tilfredstillende da koeffesientene varierer mellom .75 og .82) for flytskalaene:

Krav-ferdighet balanse (Challenge –Skill Balance) er balansen mellom utfordringene i situasjonen og individets evner. Aktiviteten er utfordrende samtidig som det er innenfor rekkevidde.

Handlingsbevissthet (Action Awareness Merging) sier noe om at flyterfaringen er så dyp at aktiviteten blir automatisk og uten selvbevissthet.

Klare mål (Clear Goals) Når klare mål for handlingen er definert, gir det individet sterk visshet om hvordan aktiviteten skal gjennomføres, som igjen kan gi flyt

Klar tilbakemelding (Unambiguous Feedback) fra aktiviteten gir individet opplevd suksess og flyt

Oppgave konsentrasjon (Concentration on task at hand) er total og tett knyttet til aktiviteten når individet er i flyt.

Opplevd kontroll (Sense of Control) oppstår uten at individet har strebet etter det, og individet tenker lite på ting som kan gå galt under aktiviteten.

Tap av selvbevissthet (Loss of Selfconsciousness) skjer når individet er i flyt fordi individet er i ett med aktiviteten, noe som igjen gjør aktiviteten naturlig og automatisert.

Endret tidsopplevelse (Transformation of time) kan oppstå under flyt, der tiden føles å gå sakte, fort eller være irrelevant.

Autotelisk erfaring (Autotelic Experience) vil si at individet opplever selve aktiviteten som belønning og et gode i seg selv.

Prosedyre

Utvelgelsen av de ulike spørreskjemaene skjedde på bakgrunn av tidligere gjennomførte undersøkelser, teori, møter med klubbledere i Bergen Journalistlag, kartleggende samtaler med to medlemmer av Journalistlaget og diskusjoner med veileder. Gjennom møtene og samtalene med journalistene forsøkte vi å sette sammen et skjema som var relevant for journalister. Blant annet endret vi på spørsmål som ble oppfattet som uklare eller urelevante.

Gjennomføringen av undersøkelsen ble annonsert i Bergen Journalistlag sin internavis, "Journalisten" to ganger i løpet av våren. Videre ble klubblederne informert om undersøkelsens innhold og gjennomføring under et møte på hotell Neptun 24/1-01, med en oppfordring om å motivere sine medlemmer til å svare på spørreskjemaet.

Totalt ble det sendt ut spørreskjema til 482 av journalistlagets medlemmer. Hvert spørreskjema inneholdt spørreskjema, frankert retur- konvolutt, og en separat konvolutt med en tilhørende navn og adresselapp. Medlemmene ble bedt om å fylle ut navn og adresse lappen og legge denne i en egen lukket konvolutt som også skulle returneres til det Psykologiske fakultet sammen med spørreskjema. Her ble spørreskjema tatt ut, mens konvolutt med navnelappen uåpnet ble videresendt til Bergen Journalistlag ved dets leder. Ved returnering av skjema ble medlemmet slik med i trekningen av en reisesjekk på 5000 kroner gitt av Journalistlaget. Purring på besvarelse ble foretatt i regi av Bergen Journalistlag, som via klubblederne sendte ut en oppfordring om å fylle ut skjemaet. Klubblederne fikk samtidig tilsendt spørreskjema elektronisk, dersom noen av medlemmene hadde mistet skjemaet. Totalt ble 211 utfylte og 5 ikke utfylte spørreskjema returnert.

Statistikk

SPSS 10.0 for Windows ble brukt ved de statistiske analysene. Gjennomsnitt, standardavvik og prosentvis fordeling er regnet ut for de demografiske variabler. I alle angitte sammenhenger mellom kontinuerlige variabler er Pearson produktmoment

korrelasjonskoeffesient (r) benyttet. Multippel regresjon er en statistisk teknikk som brukes til å analysere forholdet mellom en avhengig variabel (her: utbrenthet) og flere uavhengige variabler (som antas å forutsake variasjonen av den avhengige) samtidig som det tas hensyn til at de uavhengige variablene kan være innbyrdes korrelert. For å finne hvilke psykososiale og demografiske forhold som hadde unik og signifikant forklart varians på de tre utbrenthetdimensjonene ble det brukt trinnvis (stepwise) multippel regresjonsanalyse. For å avdekke om positiv og negativ affekt, samt demografiske forhold hadde direkte forklaringsverdi eller en interaksjonseffekt på psykososiale forhold og utbrenthet ble det brukt additiv/hierarkisk blokkdesign på regresjonsanalysen, hvor de generelle psykososiale forhold ble ført inn først.

For å belyse frekvensen av de tre underdimensjonene av utbrenthet ble det brukt krysstabell-analyse (Crosstab) i forhold til kjønn, med innlagt Chi- kvadrat test for å få et uttrykk for hvor store avvik fra en tilfeldig fordeling krysstabellen viser. Hovedsakelig i data-analysen har vi valgt å holde de tre utbrenthetsdimensjonen separat og i minst mulig grad operere med en totalskåre på utbrenthet da det ikke er anbefalt i manual fordi det kan skjule gruppeforskjeller. I noen analyser er de tre utbrenthet dimensjonene ut fra manual delt inn i kategoriene høy, middels og lav. For å kunne sammenligne data med tidligere funn operasjonaliserte vi et kriterie for utbrenthet. Kriteriet for å betegnes som utbrent ble satt til høy på utmattelse, høy til middels på kynisme og lav til middels på mestringsforventning

For å belyse problemstillingen om de arbeidsnarkomane er mer utbrente enn ikke arbeidsnarkomane brukte vi en Mann -Whitney nonparametrisk test mellom gruppene høy og lav på arbeidsnarkomani. For å komme i høygruppen på arbeidsnarkomani måtte skåren på arbeidsnarkomani totalt, være over 72. Mann -Whitney nonparametrisk test ble også brukt for å belyse gruppeforskjeller mellom høy og lav på utmattelse, kynisme og mestringsforventning i forhold til opplevd flyt. Et såpass grovt mål som nonparametrisk statistikk ble brukt fordi journalistene blir bedt om å beskrive flyterfaring ut fra en husket episode, og det er derfor mulig at opplevelsen de beskriver blir referert til på en omtrentlig måte etter hvor nøyaktig de husker episoden.

Chronbach's alpha (α) er benyttet på alle instrument og underskalaer for å teste indre samsvar. Noen av underskalaene for QPS har en Cronbach's alpha som er lavere enn det som anses som tilfredstillende (dvs. $\alpha > .70$). Når underskalaene består av få ledd er Cronbach's alpha vanskeligere å oppnå.

RESULTATER

Sammenhengen mellom de seks definerte psykososiale arbeidsområdene og utbrenthetsdimensjonene

De psykososiale arbeidsmiljøforhold som er kartlagt med spørreundersøkelsen, har vi valgt å dele inn i seks arbeidsmiljøområder med bakgrunn i Maslach og Leiter (1997) sin teoretiske modell. Problemstilling 1a belyser hvilke av disse psykososiale arbeidsmiljøforholdene som samvarierer med utbrenthet i et utvalg av journalister.

En korrelasjonsanalyse mellom hver av de tre underdimensjonene av utbrenthet og de psykososiale variablene viser at de fleste psykososiale arbeidsmiljøforholdene samvarierer signifikant med utmattelse og kynisme (oppført i r, vist i tabell 3). Det fremgår videre av tabell 3 at de psykososiale arbeidsmiljøforhold samvarierer klart svakere med mestringsforventning enn med utmattelse og kynisme.

Når det gjelder dimensjonen utmattelse er det de psykososiale variablene ”rettferdig ledelse” ($r = -.51, p < .01$), ”støtte fra nærmeste overordnede” ($r = -.48, p < .01$) og ”sosialt klima” ($r = -.48, p < .01$) som samvarierer sterkest ned utmattelse. For dimensjonen kynisme er det den psykososiale variabelen ”tilhørighet til organisasjonen” ($r = -.54, p < .01$) som samvarierer sterkest med grad av kynisme, fulgt av ”sosialt klima” ($r = -.47, p < .01$) og ”støtte fra nærmeste overordnede” ($r = -.44, p < .01$) som har sterkest sammenheng med kynisme. Den psykososiale variabelen ”opplevelse av mestring” ($r = .15, p < .05$) samvarierer sterkest med dimensjonen mestringsforventning.

Med hensyn til de seks arbeidsmiljøområdene er de sterkeste korrelasjonene for kynisme og utmattelse på området arbeidsmengde med underskalaen ”kvantitative krav”, på området kontroll med underskalaen ”positive utfordringer i jobben”, og på området belønning med ”vektlegging av menneskelige ressurser”. Videre er det sterkest sammenheng med kynisme og utmattelse på området felleskap med underskalaene ”tilhørighet til organisasjonen” og ”støtte fra nærmeste overordnede”. På området rettferdighet er det underskalaen ”rettferdig ledelse” og på området verdier er det underskalaen ”rollekonflikt” som er sterkest korrelert med kynisme og utmattelse. I forhold til mestringsforventning er det kun signifikante korrelasjoner for områdene arbeidsmengde med hensyn til ”beslutningskrav”, og for området kontroll med underskalaene ”opplevelse av mestring” og ”positive utfordringer i jobben”.

Tabell 3.

Sammenhengen mellom utmattelse, kynisme, mestringsforventning og psykososiale arbeidsmiljøforhold, angitt i Pearson korrelasjoner.

	Utbrenthet		
	Utmattelse	Kynisme	Mestringsforventning
Psykososiale arbeidsmiljøforhold			
Arbeidsmengde			
Kvantitative krav	.27**	.18**	.14
Beslutningskrav	.14*	.05	.14*
Krav til læring	.18**	.11	.05
Kontroll			
Kontroll over avgjørelser	-.33**	-.19**	.06
Kontroll over arbeidsintervaller	-.27**	-.19**	.00
Innovasjonsklima	-.37**	-.37**	.00
Opplevelse av mestring	-.23**	-.29**	.15*
Positive utfordringer i jobben	-.38**	-.43**	.14*
Rolleklarhet	-.25**	-.34**	.03
Belønning			
Ytre motivasjon	.12	.04	-.00
Indre motivasjon	.09	-.02	.10
Feedback	-.09	-.17*	.05
Vektl. av menneskelige ressurser	-.31**	-.36**	-.01
Fellesskap			
Støtte fra nærmeste overordnede	-.48**	-.44**	.01
Støtte fra kollega	-.30**	-.36**	.01
Mobbing	.38**	.33**	.03
Sosialt klima	-.48**	-.47**	-.11
Tilhørighet til organisasjon	-.42**	-.54**	-.02
Rettferdighet			
Bemyndigende ledelse	-.41**	-.38**	.01
Rettferdig ledelse	-.51**	-.42**	-.10
Ulikheter	.14*	.28**	.02
Verdier			
Rollekonflikt	.37**	.40**	.06
Samspill arbeid/privat	.33**	.19**	-.00
Arbeidets betydning	-.21**	-.33**	.09
Motstridende verdier	.31**	.35**	.05

* $p < .05$, ** $p < .01$, n varierer mellom 201 og 209.

Psykososiale arbeidsmiljøforhold som viser sterkest unik sammenheng med utbrenthetsdimensjonene

Problemstilling 1b ser på hvilke av alle de psykososiale arbeidsmiljøforhold (QPS) som viser sterkest unik sammenheng med utbrenthetsdimensjonene. Den andelen av variasjonen som de uavhengige variablene forårsaker i den avhengige (her: utbrenthetsdimensjonene) uttrykkes ved R^2 . Ved å multiplisere R^2 med 100 får en såkalt prosent forklart varians. Hver enkelt uavhengig variabels unike bidrag til å forklare

variasjonen i den avhengige variabelen er uttrykt i regresjonskoeffesienter (β). Etter en innbyrdes kontroll med trinnvis (stepwise) multipl regressjonsanalyse er det de psykososiale forholdene ”rettferdig ledelse” ($\beta = -.16$, $p < .05$), og ”positive utfordringer i jobben” ($\beta = -.27$, $p < .01$), fulgt av ”kvantitative krav”, ”mobbing”, ”beslutningskrav”, ”bemyndigende ledelse” og ”samspill arbeid/privat” som har en signifikant og unik sammenheng med utmattelse (tabell 4). Samlet forklarer disse variablene 44.8 prosent av variansen på utmattelse.

Tabell 4.

De psykososiale arbeidsmiljøforhold som viser en unik sammenheng med ‘utmattelse’, ‘kynisme’ og ‘mestringsforventning’.

Utmattelse						
	R ²	R ² change	β	F	F change	df
Rettferdig ledelse	.261		-.16*	64.25		1
Positive utfordringer i jobben	.322	.061	-.27**	42.98	16.31***	1
Kvantitative krav	.359	.037	.13*	33.60	10.39***	1
Mobbing	.384	.025	.20**	27.85	7.15**	1
Beslutningskrav	.412	.028	.17**	24.93	8.56**	1
Bemyndigende ledelse	.429	.017	-.19**	22.66	5.29*	1
Samspill arbeid /privat	.448	.019	.15*	20.40***	6.04*	1
Kynisme						
	R ²	R ² change	β	F	F change	df
Tilhørighet til organisasjon	.251		-.30**	60.194		1
Sosialt Klima	.332	.081	-.23**	44.47	21.79***	1
Positive utfordringer i jobben	.373	.041	-.24**	35.26	11.58**	1
Ulikheter	.404	.029	.17**	29.75***	8.67**	1
Mestringsforventning						
	R ²	R ² change	β	F	F change	df
Opplevelse av mestring	.037		.28**	6.92		1
Kvantitative krav	.085	.048	.19**	8.26	9.26**	1
Sosialt klima	.110	.025	-.17*	7.24***	4.84*	1

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .000$ \underline{n} varierer mellom 194 og 196.

Med hensyn til kynisme viser tabell 4 at det er variablene ”tilhørighet til organisasjon” ($\beta = -.30$, $p < .01$), og ”sosialt klima ” ($\beta = -.23$, $p < .01$) samt ”positive utfordringer i jobben” og ”ulikheter” som hver har et signifikant forklaringsbidrag. Samlet forklarer disse variablene 40.4 prosent av variansen på kynisme. For dimensjonen

mestringsforventning er det ”opplevelse av mestring” ($\beta = .28, p < .01$), ”kvantitative krav” ($\beta = .19, p < .01$) og ”sosialt klima” som viser en unik sammenheng. Samlet forklarer disse variablene kun 11 prosent av variansen på mestringsforventning.

Med hensyn til de seks arbeidsområdene har arbeidsmengde (”kvantitative krav”, ”besluttningsskrav”) størst forklaringsverdi for grad av utmattelse, og i noen grad for redusert mestringsforventning. Kontroll (”positive utfordringer i jobben”, ”opplevd mestring”) har en viss forklaringsverdi for alle tre dimensjonene. Belønning forklarer ingen av utbrenthetsdimensjonene. Fellesskap (”mobbing”, ”tilhørighet til organisasjonen”, ”sosialt klima”) har mest å si for kynisme, men også for utmattelse og mestringsforventning. Rettferdighet (”rettferdig ledelse”, ”bemyndigende ledelse” og ”ulikheter”) har mest å forklare i forhold til utmattelse. Verdier (”samspill arbeid/privat”) forklarer kun noe av utmattelse.

Sammenheng mellom psykososiale arbeidsmiljøforhold, utbrenthet og affektivitet.

I problemstilling 1c belyser vi om sammenhengen mellom psykososiale arbeidsmiljøforhold og utbrenthet er inntakt etter en kontroll for en direkte effekt og/eller interaksjonseffekt av negativ og positiv affektivitet. Dette ble kontrollert for ved en additiv/hierarkisk multippel regresjonsanalyse. β verdier som er oppgitt er når alle modellene er tatt med i regresjonen. Ved interaksjonseffekt blir β for interaksjonen også oppgitt. (alle β verdier er redegjort for i tekst, andre tall er vist i tabell 5).

Modell 1 består av de arbeidsrelaterte variablene ”positive utfordringer i jobben” ($\beta = -.26, p < .01$), ”kvantitative krav” ($\beta = .04, p > .05$) og ”besluttningsskrav” ($\beta = .09, p > .05$). Modell 2 består av de mer relasjonsrelaterte variablene ”bemyndigende ledelse” ($\beta = -.161, p < .01$), ”mobbing” ($\beta = .20, p < .01$), ”samspill mellom arbeid og privatliv” ($\beta = .136, p < .01$) samt ”rettferdig ledelse” ($\beta = -.07, p > .05$). Som modell 3 er negativ affektivitet ført inn.

Negativ affektivitet har en signifikant direkte forklaringsverdi ($\beta = .36, p < .01$) med hensyn til utmattelse, men interagerer ikke med noen av de psykososiale arbeidsmiljøforhold i modell 1 og modell 2. Det fremgår av tabell 5 at negativ affektivitet øker den forklarte variansen av utmattelse hos journalister med 19.1 prosent. Samlet har de tre modellene 55.5 prosent forklart varians på utmattelse.

Tabell 5.

Additive modeller for psykososiale arbeidsmiljøforhold, negativ affektivitet og utmattelse

	Utmattelse				
	R ²	R ² change	F	F change	df
Modell 1	.274		23.91		3
Modell 2	.265	.089	23.12***	16.62***	4
Modell 3	.555	.191	28.80***	37.14***	1

Modell 1: positive utf. i jobben+kvantitative krav+beslutningskrav.

Modell 2 :bemyndigende ledelse+ mobbing+samspill mellom arb/privliv+rettferdig ledelse.

Modell 3: negativ affektivitet, p < .05, ** p < .01, *** p < .000, n = 194.

I tabell 6 består Modell 1 av ”positive utfordringer i jobben” ($\beta = -.18$, $p < .01$), ”kvantitative krav” ($\beta = .12$, $p < .05$) og ”beslutningskrav” ($\beta = .21$, $p < .01$) og modell 2 av ”bemyndigende ledelse” ($\beta = -.11$, $p > .05$), ”mobbing” ($\beta = .15$, $p < .01$), ”samspill mellom arbeid og privatliv” ($\beta = .20$, $p < .01$) ”samt rettferdig ledelse” ($\beta = -.22$, $p < .01$) på samme måte som i tabell 5, men positiv affektivitet er ført inn i modell 3.

Tabell 6

Additive og interaksjons modeller for psykososiale arbeidsmiljøforhold, positiv affektivitet og utmattelse

	Utmattelse				
	R ²	R ² change	F	F change	df
Modell 1	.269		23.36		3
Modell 2	.458	.189	22.49	16.23***	4
Modell 3	.486	.028	21.88***	10.03***	1
Interaksjon Bemyndigende ledelse x positiv affektivitet	.499	.013	20.40***	4.85**	1
Interaksjon Mobbing x positiv affektivitet	.497	.010	20.18***	3.81*	1

Modell 1: positive utf. i jobben+kvantitative krav+beslutningskrav.

Modell 2 :bemyndigende ledelse+ mobbing+samspill arb/priv+rettferdig ledelse.

Modell 3: negativ affektivitet, p < .05, ** p < .01, *** p < .000, n = 194.

Positiv affektivitet har en signifikant ($\beta = -.21$, $p < .01$) direkte forklaringsverdi og de tre modellene har samlet en forklart varians på 48.6 prosent på utmattelse. Inspeksjon av data viser videre at positiv affektivitet har en signifikant interaksjonseffekt med variablene ”bemyndigende ledelse” ($\beta = .73$, $p < .05$) og ”mobbing” ($\beta = -.53$, $p < .05$), og at disse effektene øker den forklarte variansen i utmattelse med omtrent 1 prosent.

For dimensjonen kynisme, som er vist i tabell 7, består modell 1 av den arbeidsrelaterte variabelen ”positive utfordringer i jobben” ($\beta = -.25$, $p < .01$). Modell 2 består av de mer relasjonsrelaterte variablene ”tilhørighet til organisasjonen” ($\beta = -.30$, $p < .01$), ”sosialt klima” ($\beta = .25$, $p < .01$) og ”ulikheter” ($\beta = .20$, $p < .01$). Negativ affektivitet er satt inn som modell 3.

Negativ affektivitet har en signifikant ($\beta = .79$, $p < .01$) direkte forklaringsverdi med hensyn til kynisme og øker den forklarte variansen med 4 prosent. I tillegg har negativ affektivitet en signifikant interaksjonseffekt med hensyn til ”sosialt klima” ($\beta = -.55$, $p < .05$), som øker den forklarte variansen med ytterligere 1.2 prosent. Samlet har de tre modellene og interaksjonen en forklart varians på 49 prosent på underdimensjonen kynisme.

Tabell 7.

Additive og interaksjons modeller for psykososiale arbeidsmiljøforhold, negativ affektivitet og kynisme

	Kynisme				
	R ²	R ² change	F	F change	df
Modell 1	.194		46.56		1
Modell 2	.438	.224	37.20	27.68***	3
Modell 3	.477	.040	34.73	14.38***	1
Interaksjon Sosialt klima x negativ affektivitet	.490	.012	30.22***	4.51*	1

Modell 1: positive utfordringer i jobben

Modell 2: tilhørighet til organisasjon+sosialt klima+ulikheter

Modell 3: negativ affektivitet $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .000$, $n = 196$.

I tabell 8 består modell 1 også av ”positive utfordringer i jobben” ($\beta = -.60$, $p < .01$), og modell 2 av ”tilhørighet til organisasjonen” ($\beta = -.27$, $p < .01$), ”sosialt klima” ($\beta = .20$, $p < .01$) og ”ulikheter” ($\beta = .20$, $p < .01$). Modell 3 er derimot byttet ut med positiv affektivitet.

Positiv affektivitet har en signifikant ($\beta = .89$, $p < .01$) direkte forklaringsverdi med hensyn til kynisme, og forklarer 4.5 prosent av variansen. I tillegg har positiv affektivitet en signifikant interaksjonseffekt med hensyn til variabelen positive utfordringer i jobben ($\beta = .96$, $p < .01$) som ytterligere øker den forklarte variansen med 1.5 prosent. Samlet har de tre modellene og interaksjonen en forklart varians på 49.2 prosent på underdimensjonen kynisme.

Tabell 8.

Additive og interaksjons modeller for psykososiale arbeidsmiljøforhold, positiv affektivitet og kynisme

	Kynisme				
	R ²	R ² change	F	F change	df
Modell 1	.190		45.43		1
Modell 2	.433	.243	36.41	27.25***	3
Modell 3	.477	.045	34.71***	16.29***	1
Interaksjon Positive utfordringer i jobben x positiv affektivitet	.492	.015	30.52***	5.48*	1

Modell 1: positive utfordringer i jobben

Modell 2: tilhørighet til organisasjon+sosialt klima+ulikheter

Modell 3: negativ affektivitet_p < .05, ** p < .01, *** p < .000, .n = 194.

For dimensjonen mestringsforventning har hverken negativ affektivitet eller positiv affektivitet en direkte forklaringsverdi eller interaksjonseffekt og er ikke vist som tabell.

Den utbrente journalist

I problemstilling 2a vil vi belyse hvor mange journalister som kan karakteriseres som utbrente. Etter å ha kategorisert de tre underdimensjonene utmattelse, kynisme og mestringsforventning i høy, middels og lav i tråd med de grenseverdiene MBI manualen opererer med, operasjonaliserte vi utbrent til å være høy skåre på utmattelse, høy eller middels skåre på kynisme og lav eller middels skåre på mestringsforventning. Med dette kriteriet for utbrenthet ender vi opp med 21 individer (10 prosent av hele utvalget), som innfrir kriteriene for utbrenthet derav, 7 menn og 14 kvinner. Tall og prosentvis fordeling av utvalget på de tre dimensjonene med hensyn til kjønn er vist i tabell 9. En chi test ble foretatt for å se om det var signifikante gruppeforskjeller mellom menn og kvinner og er referert til som χ^2 i tabellen.

For utmattelse er 18.4 prosent av hele utvalget høy på utmattelse. For dimensjonen kynisme er 27 prosent høy på kynisme. For dimensjonen mestringsforventning er det 31 prosent av utvalget som er lav på mestringsforventning. Kjønnforskjellen med hensyn til utmattelse er signifikant (p < .01). Kvinnelige journalister rapporterer mest utmattelse.

Tabell 9.

Antallsmessig og prosentvis fordeling av kvinner og menn i høy, middels og lav kategorier på dimensjonene utmattelse, kynisme og mestringsforventning

Utbrenthet	Menn	%	Kvinner	%	Total	%	χ^2
Utmattelse							16.75**
Lav	101	49%	34	16.5%	135	65.5%	
Middels	22	10.7%	11	5.3%	33	16.0%	
Høy	15	7.3%	23	11.2%	38	18.4%	
Kynisme							3.79
Lav	62	30.4%	23	11.3%	85	41.7%	
Middels	42	20.6%	21	10.3%	63	30.9%	
Høy	32	15.7%	24	11.8%	56	27.5%	
Mestringsforventning							3.71
Lav	37	18.7%	26	12.9%	63	31.2%	
Middels	47	23.3%	17	8.4%	64	37.1%	
Høy	51	25.2%	24	11.9%	75	37.1%	

n = 204 – 206, ** p < .01.

Sammenheng mellom demografiske forhold og utbrenthetsdimensjonene

I problemstilling 2b ønsker å vi å belyse om det finnes en sammenheng mellom demografiske forhold i utvalget og utbrenthet. Etter en korrelasjonsanalyse viser det seg at det generelt er få av de demografiske variablene som viser en signifikant samvariasjon med med hver av de tre dimensjonene for utbrenthet. Sammenhenger er vist med korrelasjonskoeffesienter i tabell 10, mens resultater fra trinnvis regresjonsanalyse er referert i teksten.

For dimensjonen utmattelse er det ”kjønn” ($r = .27$, $p < .01$) fulgt av ”inntekt” ($r = -.17$, $p < .05$) som har en signifikant samvariasjon med grad av utmattelse. Etter en innbyrdes kontroll ved bruk av trinnvis (stepwise) multippel regresjonsanalyse er det kun ”kjønn” ($R^2 = .115$, $\beta = .34$; $p < .00$, $F = 24.64$; $p < .00$, $df = 1$) av de demografiske variabelene som fremviser en unik sammenheng med utmattelse og har en forklart varians på 11.5 prosent på utmattelse.

Med hensyn til dimensjonen kynisme er det ”inntekt” ($r = -.16$, $p < .05$) fulgt av ”lederansvar” ($r = .16$, $p < .05$) som har sterkest signifikant samvariasjon med kynisme. Etter en innbyrdes kontroll med trinnvis (stepwise) multippel regresjonsanalyse er det kun ”inntekt” ($R^2 = .027$, $\beta = -.16.4$; $p < .05$, $F = 5.09$; $p < .05$, $df = 1$) som har unik sammenheng med grad av kynisme og har en forklart varians på 2.7 prosent.

For dimensjonen mestringsforventning er det “lederansvar” ($r = -.25$, $p < .01$) som har sterkest samvariasjon fulgt av “kjønn” ($r = -.16$, $p < .05$). Etter en innbyrdes kontroll er

“lederansvar” ($R^2 = .082$, $\beta = -.29$; $p < .00$, $F = 16.27$; $p < .00$, $df = 1$) den demografiske variabelen som har unik sammenheng med grad av mestringsforventning, og har en forklart varians på 8.2 i mestringsforventning.

Tabell 10.

Sammenhengen mellom utmattelse, kynisme, mestringsforventning og demografiske forhold angitt i Pearson korrelasjoner.

	Utmattelse	Kynisme	Mestringsforventning
Demografiske forhold			
Kjønn	.27**	.10	-.15*
Alder	-.12	.03	-.04
Barn under 18 år	-.04	-.01	.01
Utdanning	.03	.03	-.03
Antall år i yrket	-.15*	-.03	-.02
Antall år i organisasjon	-.06	-.03	.09
Antall år i stilling	.01	.12	.05
Antall ansatte i organisasjonen.	.11	-.06	-.09
Antall ansatte i redaksjonen	-.12	-.06	-.06
Antall nære kollegaer	-.02	-.06	-.08
Ansettelsesforhold	-.01	-.04	-.13
Arbeidstidsordning	-.02	-.01	-.01
Antall timer i uken	.01	-.07	.11
Inntekt	-.17*	-.16*	-.06
Fravær pga egen sykdom	.06	.05	.02
Fravær pga sykdom i familien	-.09	.01	.01
Fravær pga jobben	-.02	.03	-.07
Lederansvar	.08	.16*	-.25**
Siviltilstand	-.01	-.06	-.04

* $p < .05$, ** $p < .01$, n varierer mellom 184 og 206.

Kombinasjoner av personlige karakteristika og psykososiale arbeidsmiljø forhold som i størst grad forklarer variansen i utbrenthet

I problemstilling 2c belyser vi om de demografiske variablene har en direkte forklaringsverdi og/eller interaksjonseffekt på noen av utbrenthetdimensjonene. En mulig interaksjon mellom de psykososiale arbeidsmiljøforhold variablene, ”kjønn” og utmattelse ble kontrollert for ved en additiv multippel regresjonsanalyse (alle β verdier er redegjort for i tekst, andre tall er vist i tabell 11). I tabell 11 består Modell 1 av de arbeidsrelaterte variablene ”positive utfordringer i jobben” ($\beta = -.26$, $p < .01$), ”kvantitative krav” ($\beta = .12$, $p < .05$) og ”beslutningskrav” ($\beta = .14$, $p < .01$). Modell 2 består av de mer relasjonsrelaterte variablene ”bemyndigende ledelse” ($\beta = -.16$, $p < .05$), ”mobbing” ($\beta = .18$, $p < .01$), ”samspill arbeid/ privatliv” ($\beta = .18$, $p < .05$), samt ”rettferdig ledelse” ($\beta = -.19$, $p < .05$).

”Kjønn” er satt inn som modell 3. ”Kjønn” har en signifikant direkte forklaringsverdi ($\beta = .14, p < .01$) med hensyn til utmattelse, men ingen signifikant interaksjon for noen av de psykososiale arbeidsmiljøforhold. Det fremgår av tabellen at ”kjønn” øker den forklarte variansen med omtrent 2 prosent. Samlet har de tre modellene en forklart varians på 48 prosent i utmattelse.

Tabell 11.

Additive modeller for psykososiale arbeidsmiljøforhold, demografi og utmattelse

	Utmattelse				
	R ²	R ² change	F	F change	df
Modell 1	.271		23.93		3
Modell 2	.463	.192	23.27	16.88***	4
Modell 3	.481	.018	21.81***	6.88**	1

Modell 1: positive utf. i jobben+kvantitative krav+beslutningskrav.

Modell 2 :bemyndigende ledelse+ mobbing+samspill arb/priv+rettferdig ledelse.

Modell 3: kjønn, *p < .05, ** p < .01, *** p < .000, n = 196.

På samme måte som for utmattelse ble en mulig direkteeffekt og interaksjoneffekt mellom de psykososiale variablene, ”inntekt” og kynisme, kontrollert for ved en additiv multippel regresjonsanalyse. Den demografiske variabelen ”inntekt” hadde ingen direkte forklaringsverdi eller interaksjoneffekt på kynisme og psykososiale arbeidsmiljøforhold og er derfor ikke vist som tabell.

En mulig interaksjon og direkte effekt mellom de psykososiale variablene, ”lederansvar” og mestringsforventning ble kontrollert for ved en additiv multippel regresjonsanalyse. I tabell 12 består modell 1 av de arbeidsrelaterte variablene ”kvantitative krav” ($\beta = .10, p > .05$) og ”opplevelse av mestring” ($\beta = .22, p < .01$). Modell 2 består av den mer relasjonsrelaterte variabelen ”sosialt klima” ($\beta = -.16, p > .05$). ”Lederansvar” er satt inn som modell 3. ”Lederansvar” har en signifikant direkte forklaringsverdi ($\beta = -.23, p < .05$) med hensyn til mestringsforventning, men ingen signifikant interaksjon med noen av de psykososiale arbeidsmiljøforholdene i modell 1 og modell 2. Det fremgår av tabell 12 at ”lederansvar” øker den forklarte variansen med 5.1 prosent for mestringsforventning. Samlet har de tre modellene en forklart varians på 12.1 prosent på mestringsforventning.

Tabell 12.

Additive modeller for psykososiale arbeidsmiljøforhold, demografi og mestringsforventning

	Mestringsforventning				
	R ²	R ² change	F	F change	df
Modell 1	.052	.	5.29		2
Modell 2	.070	.019	4.87	3.88*	1
Modell 3	.121	.050	6.59**	10.99***	1

Modell 1=kvantitative krav +opplevelse av mestringsforventning

Modell 2=sosialt klima

Modell 3= leder ansvar, *p < .05, ** p < .01, *** p < .00, n = 197.

Sammenhengen mellom utbrenthet og arbeidsnarkomani.

I problemstilling 3 ønsker vi å belyse sammenhengen mellom utbrenthetsdimensjonene “utmattelse”, “kynisme” og “mestringsforventning” og arbeidsnarkomanidimensjonene “arbeidsinnvolving”, “driv” og “arbeidsglede”. Denne problemstillingen har vi belyst ved hjelp av korrelasjonsmatrise og non parametriske statistikk. De tre arbeidsnarkomanidimensjonene er nærmere beskrevet i metodekapittelet. En korrelasjonsanalyse mellom de seks dimensjonene viser en signifikant sammenheng mellom alle, med unntak av “arbeidsinnvolving” som ikke har sammenheng med utbrenthet (tabell 13).

Tabell 13.

Sammenhengen mellom utmattelse, kynisme, mestringsforventning og arbeidsnarkomani angitt i Pearson korrelasjoner.

	Utmattelse	Kynisme	Mestringsforventning
Arbeidsinnvolving	.024	-.021	-.009
Driv	.48**	.37**	-.15**
Arbeidsglede	-.31**	-.34*	.31**

* p < .05, ** p < .01, n varierer mellom 189 og 192.

Høy grad av “driv” har sammenheng med høy grad av utmattelse ($r = .48, p < .01$) og kynisme ($r = .37, p < .01$), samt lav grad av mestringsforventning ($r = -.15, p < .01$). Videre har høy grad av “arbeidsglede” sammenheng med lav grad av utmattelse ($r = -.31, p < .01$) og kynisme ($r = -.34, p < .01$), samt høy grad av mestringsforventning ($r = .31, p < .01$). Det er altså en tendens i retning av at de som er mest utmattet, samtidig rapporterer stor grad av arbeidsdriv og men lite arbeidsglede.

Videre vil vi undersøke om arbeidsnarkomane er mer utbrente enn personer som ikke er arbeidsnarkomane. For å belyse dette brukte vi i en Mann-Whitney nonparametrisk test mellom gruppene høy og lav på arbeidsnarkomani. Vi delte hele utvalget i to grupper med hensyn til totalskåren de hadde på arbeidsnarkomani slik at det ble en dikotom variabel. For å bli kategorisert som høy på arbeidsnarkomani måtte totalskåren være over 72. Denne gruppen utgjorde 34.6 prosent av utvalget. Mellom gruppe variasjonen (vist i tabell 14) viste at gruppen som var høy på arbeidsnarkomani tenderte til å skåre gjennomsnittelig høyere på alle tre utbrenthetdimensjonene, men ingen av gruppeforskjellene (Z) var signifikant forskjellig ($p > .05$). En kan si at det er en ikke-signifikant tendens mot at arbeidsnarkomane er mer utbrente enn ikke arbeidsnarkomane.

Tabell 14

Gruppe forskjeller mellom høy og lav arbeidsnarkomani i forhold til utbrenthet

	Arbeidsnarkomani	M	Z	p
Utmattelse	Lav	90.16	-1.88	.06
	Høy	106.02		
Kynisme	Lav	93.93	-.89	.38
	Høy	101.40		
Mestringsforventning	Lav	92.40	-.93	.36
	Høy	100.20		

M = gjennomsnittelig skåre, Z = gruppe forskjell mellom høy og lav på arbeidsnarkomani., n varierer mellom 189 og 192.

Sammenheng mellom utbrenthet og flyt.

I problemstilling 4a søker vi finne ut om det er en sammenheng mellom utbrenthet og flyt. Korrelasjoner mellom de ni flytskalene og utbrenthet er vist i tabell 15. Høy ”krav - ferdighet balanse” har signifikant sammenheng med utmattelse ($r = -.16$, $p < .05$) og høy mestringsforventning ($r = .18$, $p < .05$). Høy ”handling-bevissthet” ($r = .16$, $p < .05$) og høy grad av ”klar tilbakemelding” ($r = .21$, $p < .01$) er signifikant forholdt til høy mestringsforventning. Videre er høy grad av ”oppgave konsentrasjon” ($r = -.26$, $p < .01$) og ”autotelisk erfaring” ($r = -.19$, $p < .01$) signifikant forholdt til lav grad av kynisme. Høy grad av ”opplevd kontroll” ($r = -.17$, $p < .05$) er også signifikant forholdt til lav grad av kynisme og i tillegg lav grad av utmattelse ($r = -.16$, $p < .05$). Samlet sett er det en tendens som tyder på en negativ sammenheng mellom utbrenthet og flyt, men det helhetlige bildet er på ingen måte signifikant.

Tabell 15.

Sammenhengen mellom utbrenthet og flyterfaring angitt i Pearson korrelasjoner.

Flyterfaring	Utmattelse	Kynisme	Mestrings forventning
Krav-Ferdighet Balanse	-.16*	-.13	.18*
Handling-Bevissthet	.09	.09	.16*
Klare Mål	-.08	-.12	.12
Klar Tilbakemelding	-.12	-.03	.21**
Oppgave Konsentrasjon	-.13	-.26**	.09
Opplevd Kontroll	-.16*	-.17*	.07
Tap av Selvbevissthet	-.12	-.06	.10
Endret Tidsopplevelse	.14	.13	.08
Autotelisk Erfaring	-.14	-.19**	.08

*p < .05, ** p < .01, n varierer mellom 187 og 191.

Opplever de utbrente journalistene mindre flyt?

Med problemstilling 4b ønsker vi å belyseser om utbrente journaliter opplever mindre flyt enn ikke utbrente journalister. Gruffeforskjeller for utmattelse er i tabell 16.

Tabell 16

Gruppe forskjeller mellom høy og lav utmattelse i forhold til flyt

Flyterfaring	Utmattelse	M	Z	p
Krav-Ferdighet Balanse	Lav	84.7	-1.92	.05*
	Høy	68.1		
Handling-Bevissthet	Lav	77.9	-1.32	.19
	Høy	89.4		
Klare Mål	Lav	80.7	-.116	.91
	Høy	79.7		
Klar tilbakemelding	Lav	83.8	-1.67	.10
	Høy	69.3		
Oppgave Konsentrasjon	Lav	81.9	-.69	.50
	Høy	75.9		
Opplevd Kontroll	Lav	84.3	-1.92	.55
	Høy	67.5		
Tap av Selvbevissthet	Lav	83.8	-1.67	.89
	Høy	69.0		
Endret Tidsopplevelse	Lav	78.6	-.72	.47
	Høy	84.9		
Autotelisk Erfaring	Lav	82.1	-.809	.42
	Høy	75.1		
”Hvor ofte opplever du flyt ?”	Lav	92.05	-1.91	-.05*
	Høy	76.03		

M = gjennomsnittelig skåre, Z =gruppe forskjell mellom høy og lav på utmattelse.,* p = .05, n = 160.

Etter en innbyrdes kontroll med Mann-Whitney nonparametrisk test mellom gruppene høy og lav på utmattelse (antallet n er noe lavere fordi kategorien middels på de tre utbrenthetdimensjonene er tatt ut). er det kun flyt-dimensjonen ”krav-ferdighet balanse” (p = .05) som avdekker en signifikant forskjell mellom de to gruppene med henhold til

utbrenthet. Journalister som rapporterer lav grad av utmattelse opplever signifikant mer flyt i forhold til balanse mellom krav og ferdigheter. I tillegg opplever journalister som ikke er utmattet signifikant ($p < .01$) oftere (nederste rad i tabell 16) flyterfaring enn de som er utmattet. Samlet kan en si at lite utmattede journalister tenderer å ha kvalitativt og kvantitativt mer flyterfaring enn utmattede journalister.

Tabell 17

Gruppe forskjeller mellom høy og lav kynisme i forhold til flyt

Flyterfaring	Kynisme	M	Z	Sign
Krav-Ferdighet Balanse	Lav	71.3	-1.66	.10
	Høy	60.1		
Handling-Bevissthet	Lav	63.3	-1.21	.23
	Høy	71.55		
Klare Mål	Lav	71.78	-2.03	.04*
	Høy	58.1		
Klar tilbakemelding	Lav	69.6	-1.19	.24
	Høy	61.58		
Oppgave Konsentrasjon	Lav	73.78	-2.79	.01**
	Høy	54.93		
Opplevd Kontroll	Lav	73.01	-2.48	.01**
	Høy	56.17		
Tap av Selvbevissthet	Lav	69.54	-1.16	.25
	Høy	61.68		
Endret Tidsopplevelse	Lav	62.77	-1.43	.15
	Høy	72.43		
Autotelisk Erfaring	Lav	71.44	-1.89	.06
	Høy	58.65		
”Hvor ofte opplever du flyt ?”	Lav	79.15	-2.87	.01**
	Høy	60.89		

M = gjennomsnittelig skåre, Z =gruppe forskjell mellom høy og lav på kynisme. * $p = .05$, ** $p = .01$, n varierer mellom 132 og 133.

For kynisme avspeiler den non-parametriske testen at flytdimensjonene ”klare mål” ($p = .043$), ”oppgave konsentrasjon” ($p = .01$) og ”opplevd kontroll” ($p = .01$) har en signifikant gruppe forskjell mellom høy og lav på kynisme (tabell 17). Journalister som er lav på kynisme har mer flytopplevelse gjennom det at de opplever mer kontroll over det de gjør, har klare mål for sitt arbeide og konsentrerer seg mer om de oppgavene de utfører. I tillegg har de klart oftere ($p < .01$) flyt enn journalister som er høy på kynisme.

Mellom høy og lav mestringsforventning i tabell 18 er det flyt dimensjonene ”krav-ferdighet balanse” ($p < .01$) og ”klar tilbakemelding” ($p = .02$) som har en signifikant gruppe forskjell. De journalistene som er høy på mestringsforventning opplever mer flyt av det at de har bedre opplevd balanse mellom krav fra omgivelsene og egne ferdigheter og

opplever utvetydig tilbakemeldiger på jobben de utfører. De har derimot ikke signifikant oftere opplevelse av flyt enn de som er lav på mestringsforventning.

Tabell 18

Gruppe forskjeller mellom høy og lav mestringsforventning i forhold til flyt

Flyterfaring	Mestringsforventning	M	Z	Sign
Krav-Ferdighet Balanse	Lav	53.31	-2.77	.01**
	Høy	71.14		
Handling-Bevissthet	Lav	56.06	-1.85	.06
	Høy	68.11		
Klare Mål	Lav	62.12	-.235	.81
	Høy	63.65		
Klar tilbakemelding	Lav	53.93	-2.43	.02*
	Høy	69.67		
Oppgave Konsentrasjon	Lav	60.12	-.770	.44
	Høy	65.12		
Opplevd Kontroll	Lav	60.25	-.734	.46
	Høy	65.03		
Tap av Selvbevissthet	Lav	59.50	-.932	.35
	Høy	65.58		
Endret Tidsopplevelse	Lav	57.53	-1.34	.18
	Høy	66.21		
Autotelisk Erfaring	Lav	60.41	-.692	.49
	Høy	69.91		
”Hvor ofte opplever du flyt ?”	Lav	69.41	-.384	.70
		71.83		

*p = .05, ** p = .01, n varierer mellom 125 og 126.

Samlet kan vi se en tendens til at utbrente journalister har gjennomgående kvalitativt og kvantitativt mindre opplevelse av flyt. Gruppe forskjellene er imidlertid få og moderate i styrkegrad.

DISKUSJON

I det følgende vil det gjort rede for metodiske ankepunkter. Deretter vil resultatene i den foreliggende undersøkelsen bli diskutert med utgangspunkt i problemstillingene.

Metodiske betraktninger.

Bruk av survey-undersøkelse har sine fordeler og ulemper. Spørreskjema er enkle å administrere, de er tidsbesparende og kostnadseffektive. Data som er innsamlet ved bruk av spørreskjema er personlige og subjektive vurderinger som vil være preget av den enkeltes situasjon. Objektive mål på de enkelte variablene vil mangle, men i denne sammenhengen er det nettopp individets forståelse, opplevelse og tolkning vi ønsker å undersøke. Under en

fremlegging av våre foreløpige resultater på journalistenes høstkonferanse (Høst 2001) fikk vi spørsmål om det var mulig å skille ut individer som var deprimerte eller i personlig krise, fra de som var utbrente. Det å ta høyde for slike forhold ville gjort spørreskjemaet mye mer omfattende. Grunnlaget for å si at det er utbrenthet vi faktisk måler er basert på at instrumentene som er brukt er standardisert og brukt i annen forskning. Bruk av spørreskjema systematiserer og standardiserer virkeligheten slik at den blir kvantifiserbar, men det vil samtidig bare være deler av virkeligheten som fanges opp. Bruk av survey-undersøkelser gir ingen opplysninger om årsak-virkningsforholdet. Analyser av et slikt materiale kan kun gi informasjon om eventuelle sammenhenger, slik at regresjonsanalysene i denne undersøkelsen baserer seg på antakelser om kausalitet ut i fra teori.

Vi ønske å bruke standardiserte skjema slik at våre funn til en viss grad kunne sammenstilles med tidligere funn. Det instrumentet vi valgte til å måle flyt opplevelser forelå kun i engelsk versjon og ble derfor oversatt av oss. Det ble lagt til inn et spørsmål i skjemaet der journalisten skulle notere hvilken erfaring han eller hun hadde i tankene under utfyllingen av flytskjemaet. Tanken var at dette ville gi oss en pekepinn om hvilke domene i livet erfaringen var knyttet til. Det innkomne materialet gav oss signaler om at en del journalister hadde misforstått dette spørsmålet slik at resultatet har en noe usikker validitet. Et bedre alternativ kunne ha vært å spesifisere at flyterfaringen skulle være arbeidsforholdt. Vi har likevel valgt å ta med resultatene fra dette instrumentet med forbehold om at validiteten er usikker. Rasjonale for statistisk behandling av dette instrumentet er redegjort for i metodekapittelet.

Et annet forhold som må vurderes er bruken av survey-undersøkelser ved måling av personlighetsvariabler. PANAS er en enkel og kort skala, slik at målene på personlighet kan blir forholdsvis grove og generelle i forhold til mer omfattende personlighetsinventorier, som Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI –2).

Vårt utvalg av 209 journalister består av en tredjedel kvinner og to tredjedeler menn. Denne kjønnsfordelingen er sammenfallende med den totale medlemsmassen på 500 journalister i Bergen Journalistlag som undersøkelsen ble sent ut til. Aldersfordelingen i utvalget er sammenfallende med medlemsmassen forøvrig. Utvalget kan dermed anses som representativt for medlemmene i Bergen Journalistlag selv om svarprosenten er noe lav. Videre er kjønns og aldersfordelingen i utvalget er i samsvar med andre undersøkelser blant journalister (Sørensen, 1993). Medlemsmassen i Bergen Journalistlag består av journalister

som arbeider både i tv og aviser av ulike størrelser. Det kan derfor til en viss grad være mulig å generalisere funnene til den totale populasjonen av journalister i Norge.

De kan såes tvil om utvalget er representativt for resten av populasjonen med hensyn til utbrenthet. Paradokset er at individer som klart er utbrente vil kunne oppleve utfyllingen av spørreskjemaet som overveldende og ubehagelig (Schaufeli & Enzmann, 1998). Resultatet kan bli at de mest utbrente journalistene er underrepresentert i utvalget. Det må også tas i betraktning at utbrente mennesker persiperer omgivelsene i et negativt lys og oppgir ofte arbeidsforhold som dårligere enn sine ikke utbrente kolleger (Schaufeli et al., 1993).

Sammenhengen mellom de seks definerte psykososiale arbeidsområdene og utbrenthetsdimensjonene

Arbeidsmengde

Våre funn tyder på at arbeidsmengde og tidspress er belastende for journalister, og har sammenheng med utbrenthet. Dette gjelder spesielt for utmattelse, i noe mindre grad for kynisme, og nesten ikke for mestringsforventning. Våre funn på arbeidsmengde replikerer tidligere funn blant andre yrkesgrupper (Maslach et al., 2001). Det har blitt påpekt at en journalistisk hverdag som er tettpakket med oppgaver, av mange oppleves som stimulerende (Fisher, 1985; Sørensen, 1993). En undersøkelse av Norsk Medarbeiderindeks (Dagens Næringsliv, 29-10-2001) viser at 21 prosent i mediebransjen er så engasjert og entusiastiske at de faller inn i kategorien ”ildsjeler”. De står på og elsker jobben sin og kan ikke tenke seg å slutte. Denne dynamikken kan være med på å forklare at journalistene ikke legger merke til at belastningen er for høy og at de er på vei til å bli utbrent.

Journalistene som opplever å måtte ta raske og kompliserte avgjørelser i arbeidet ser ut til å ha forventninger om å mestre. Det kan tenkes at beslutningstaking på strak arm fasiliterer opplevelsen av å være en viktig og effektiv bidrags giver i redaksjonen. Frihet til å ta beslutninger fremmer sannsynligvis også mestring, selv om det kan være krevende.

Kontroll

En ubalanse mellom arbeidets krav og journalistens kapasitet kan resultere i opplevd redusert kontroll over situasjonen. Når utfordringene i jobben kjennes tyngende, ser det ut til at risikoen for utmattelse øker. På en annen side kan det tenkes at en utmattet journalist ikke er i stand til å se på utfordringer i jobben med positive øyne. Kynisme kan videre ses på som et forsøk på å opprettholde en viss kontroll, gjennom å skape avstand til

en fullpakket og utmattende hverdag. Det negative synet på nye utfordringer ser videre ut til å sammenheng med journalistenes forventninger om å ikke mestre like godt. Troen på at egne ferdigheter reduseres slik gradvis.

Journalister har på mange måter kontroll over sin egen arbeidsdag (Sørensen, 1993). Mulighet til å selv disponere tiden er tenkt å ikke korrelere med utbrenthet (Maslach et al., 2001). Et klima som fasiliteter kreativitet, nyskapning og kommunikasjon ser i vår undersøkelse ut til å gi mindre utmattelse og kynisme hos journalistene. På en annen side vil en utmattet journalist som bruker kynisme for å beskytte seg mot ytterligere belastninger, i mindre grad kunne oppfatte det redaksjonelle klimaet som åpent for nytenkning. Det kan også være at utbrente journalister opplever forventninger om kreativitet og nyskapning som tyngende. Det ser i tillegg ut til at utmattede journalister beskytter seg gjennom kynisme, ved å vurdere arbeidet som mindre viktig. En opplevelsen av at avgjørelser blir tatt over hodet på en, har sammenheng med høy utmattelse og kynisme hos journalistene. Personlig påvirkningskraft i viktige avgjørelser, ser ut til å være viktigere enn kontroll over disponering av arbeidstiden.

Når det er uklart for journalister hvilken rolle de er tiltenkt, finner de det slitsomt å gå inn i nye prosjekter og ta ansvar. En mulig løsning kan være en avstandstaking fra prosjektet for å redusere ubehaget som oppstår i en slik situasjon, og har som konsekvens at prosjektet vurderes som mindre viktig. Tidligere forskning knytter også rolleklarhet til kynisme og utmattelse (Leiter, 1993).

Belønning

En organisasjon kan gi økonomisk eller sosial belønning til sine ansatte. I journalistutvalget synes opplevelsen av utilstrekkelig belønning å være knyttet til utmattelse og kynisme, men ikke til redusert mestringsforventning. Dette står i motsetning til tidligere forskning, som knytter fravær av belønning opp mot lav mestringsforventning (Maslach et al., 2001). En mulig forklaring kan være at personer som opplever å gi mye over lang tid uten å bli tilstrekkelig belønnet, blir utmattet og senker innsatsen for å øke samsvaret mellom investering og utkomme (Schaufeli og Enzmann, 1998). Journalister som opplever at deres bidrag blir verdsatt av redaksjonen har sannsynligvis mindre risiko for å bli utmattet og kynisk.

Tidligere forskning har vist at tilbakemelding på arbeid samvarierer med alle tre utbrenthetsdimensjonene (Maslach et al., 2001). Sørensen (1993) finner at mange medieansatte savner tilbakemelding på det de gjør. I vår undersøkelse samvarierer mangel

på tilbakemelding kun signifikant med kynisme. En grunn til at tilbakemelding ikke samvarierte høyere med de andre dimensjonene av utbrenthet, kan være at det består av et enkelt og spesifikt spørsmål.

En sterk indre motivasjon er en av de viktigste faktorene i utvikling av utbrenthet (Schaufeli og Enzmann, 1998), og journalister beskrives som entusiastiske og engasjerte (Sørensen, 1993). I vårt utvalg samvarierer imidlertid ikke indre motivasjon i arbeidet med utbrenthet. Det samme gjelder for journalistenes verdsettelse av trygge rammer i arbeidet ("ytre motivasjon").

Felleskap

Et godt felleskap i redaksjonen ser ut til å være forebyggende for utbrenthet. Et arbeidsklima som oppleves lite støttende og ivaretagende vil kunne bidra til at journalistene blir utmattet og kyniske. Videre har vi også funnet at opplevd tilhørighet til organisasjonen har sammenheng med lav utmattelse og kynisme. Det kan tenkes at et dårlig klima svekker tilhørigheten de ansatte har til organisasjonen, og en sannsynlig konsekvens kan være at personen investerer mindre tid og ressurser i sitt arbeide.

Journalister ser ut til å verdsette høyt støtte i arbeidsmiljøet, spesielt fra overordnede, men også fra kolleger. Opplevelsen av slik støtte knyttes til lavere grad av utmattelse og kynisme. Viktigheten av sosial støtte viser seg også i andre yrkesgrupper (Schaufeli & Enzmann, 1998). Støtte fra andre modererer forholdet mellom arbeidsstress og utbrenthet (Maslach et al., 2001). En utmattet og kynisk person har oftest nok med sitt og vil ha lite støtte å bidra med til sine medarbeidere. Personen vil også respondere negativt på krav og forventninger fra andre. Negative emosjoner smitter over på kolleger, og en kan si at fiendtlighet avler fiendtlighet, som igjen fører til at medarbeidere trekker seg bort fra den utbrente (Maslach & Leiter, 1997). Dette skaper en ond sirkel som ender opp med avstand mellom det som en gang var nære medarbeidere. Mobbing kan ses på som den ytterste konsekvensen av et dårlig sosialt klima. Det vil her ikke bare være snakk om manglende sosial støtte, men aktiv trakassering og utfrysning.

Rettferdighet

Rettferdig fordeling av ressurser, arbeidsmengde, og belønning og ser ut til å være av sentral betydning for journalistenes trivsel og trygghet, da det i vårt studie har sammenheng med lav grad av utmattelse og kynisme. Viktigheten av samsvar mellom person og organisasjon på disse områdene er omtalt i litteraturen (Maslach & Leiter, 1997). En rettferdig og tillitsfull delegering av ansvar til de ansatte, kan tenkes å åpne opp for

autonomi og medbestemmelse. Mangel på denne typen frihet har i tidligere vist sammenheng med utbrenthet (Lee & Ashforth, 1996).

Journalister som erfarer forskjellsbehandling ut i fra kjønn og alder har større sannsynlighet for å bli utmattet og kyniske. Sørensen (1993) har vist til at kvinner rapporterer dårligere lønnsbetingelser og mindre tillit tross høy utdanning, og Målsnes (1999) finner videre at eldre opplever dårligere oppfølging og ivaretagelse. Slike ulikheter ser her ut til å kunne bli skjebnesvanger for en mediavirksomhet. Utmattede og kyniske arbeidere er kjent for å utføre en kvalitativt sett langt dårligere jobb, og gjør mindre per timeverk (Matthiesen, 2000).

Verdier

En ”rollekonflikt” oppstår når en møter motstridende krav på jobben (Schaufeli & Enzmann, 1998). Dette samvarierer med utmattelse og kynisme blant journalistene. Det synes viktig for journalistene at det er en overensstemmelse mellom redaksjonens og eget verdisystem. Vi tenker at journalister som må gå på akkord med egne verdier lettere vil oppleve arbeidet som meningsløst eller vanskelig. Journalister som er utbrente opplever arbeidet som mindre betydningsfullt, enn de som ikke er det. Mange journalister sliter også med at arbeidet går utover familielivet.

Funnene viser at et manglende samsvar på de seks arbeidsområdene har en forbindelse til utbrenthet hos journalistene, og gir dermed noe støtte til figur 1. Kanskje noe av kjernen i dynamikken rundt utbrenthet ligger i at den engsjerte og entusiastiske journalist som trosser høyt tidspress, høy arbeidsmengde, dårlig tilrettelagt arbeidsmiljø og ineffektiv ledelse over tid blir utbrent. I tillegg kan det tenkes at kulturene i mediebedriftene er så individualistiske (Sørensen, 1993) at sosial støtte og ivaretagelse blir nedprioritert og videre kan bidra til en utvikling av utbrenthet. Et arbeidsmiljø preget av utbrente medarbeidere har lite å bidra med på det mellommenneskelige plan, og en nedsatt sensitivitet for andres behov er vanlig (Matthiesen, 2000). Utbrente kjenner seg trøtte og kyniske, og begrenser potensialet til virksomheten (Maslach & Leiter, 1997).

Psykososiale arbeidsmiljøforhold som viser sterkest unik sammenheng med utbrenthetsdimensjonene

Funn og sammenhenger mellom utbrenthetsdimensjonene og psykososiale arbeidsmiljøforhold er i dette studiet mange og til dels overlappende. Vi ønsket derfor å se

på hvilke av de psykososiale forholdene som i større utstrekning forklarte variansen av utbrenthet.

Det slående er at det ikke først og fremst er stort arbeidspress som ser ut til å forklare utbrenthet blant journalistene, men opplevelsen av en inadekvat ledelse og et dårlig arbeidsmiljø. Et godt sosialt klima uten indre konflikter som skaper tilhørighet til organisasjonen, og en rettferdig og delegerende ledelse kan slik tenkes å kunne være en kilde til engasjement i arbeidet.

En rettferdig ledelse som har evnen til å skape positive utfordringer i arbeidet for den enkelte journalist, har mye å si for at journalistene ikke blir utmattet og kyniske. Oppfatter journalisten ledelsen som å være i utakt med egne behov kan det bli en kilde til slitasje, og lav tilhørighet til organisasjonen. Stress og psykiske plager har også tidligere blitt knyttet til mediearbeidere som er misfornøyde med ledelsen (Sørensen, 1993). Norsk Medarbeider Indeks (Norsk Næringsliv, 29-10-2001) finner at medieansatte oppfatter toppledelsen positivt, men sine nærmeste overordnede noe mindre positivt.

Arbeidsmengde, samt mulighetene for å være med på avgjørelser har også mye å si for om journalister blir utmattet eller opplever redusert mestringsforventning. Videre er opplevd mobbing på arbeidsplassen naturlig nok er med på å forklare at journalister blir utmattet. Konflikter og forskjellsbehandling har tidligere vist seg å være en kilde til langtidssykefravær blant mediearbeidere (Sørensen, 1993), noe som er ineffektivt og kostbart for virksomheten.

Journalistens privatliv lider under lange arbeidsdager. Det å kombinere dekning av nyheter til alle døgnets tider med familieliv kan tenkes å være vanskelig. Videre vil familien ha lite igjen for et utslitt medlem, som drar bekymringer fra arbeidet med seg hjem (Maslach & Leiter, 1997).

Sammenheng mellom psykososiale arbeidsmiljøforhold, utbrenthet og affektivitet

Negativ Affektivitet

Negativ affektivitet (NA) er tenkt å virke inn på forholdet mellom en persons vurdering av situasjoner og stress (Elliot et al., 1994), og slik påvirke opplevelsen av arbeidsmiljøet (Chen & Spector, 2001). I våre resultater ble det ikke avdekket noen interaksjonen mellom NA og de respektive psykososiale arbeidsmiljøforholdene i forklaringen av utmattelse hos journalister. Høy NA gir derimot et eget selvstendig bidrag i forklaringen av utmattelse. Dette kan ses i sammenheng med at personer som er høy på NA

er tilbøyelig til å oppleve høye stress nivå (Elliot et al., 1994), og kronisk stress fører ofte til utmattelse (Cherniss, 1980).

Mennesker endrer holdninger og atferd i forsøk på å holde hodet over vannet (Cherniss, 1980). Resultatet kan tenkes å bli en kynisk opptatthet av egne behov. En høy NA er også med på å forklare kynisme hos journalister. Interaksjonen mellom NA og opplevelsen av det sosiale klima på arbeidsplassen gir også et bidrag til denne forklaringen. Det kan tenkes at en journalist som er høy på NA, også vil oppleve det sosiale klimaet på arbeidet som negativt. Videre kan en spekulere i om personens negativitet støter kolleger bort. På en annen side kan arbeidsmiljøet være med på å påvirke den atferdsmessige og personlighetsmessige utviklingen. Dollard & Winefield (1998) viser en sammenheng mellom å jobbe i yrker med høye krav og isolasjon over lang tid, og høyt nivå av NA.

Parallelt med en utvikling av utmattelse og kynisme svekkes også personens mestringsforventning (Maslach et al., 2001). NA har ingen forklaringsverdi i forhold til mestringsforventning i foreliggende studie. Innvirkning til NA er dermed ikke gjennomgående på alle variablene, og teorien om at personer med høy NA har tendens til å svare negativt på spørreskjema generelt blir noe svekket.

Positiv Affektivitet

Høy positiv affektivitet (PA) knyttes til tilfredshet og involvering i sosial aktivitet (Watson & Pennebaker, 1989), og slik tilgangen på sosial støtte (Folkman & Moskowitz, 2000). PA interagerer her med en ledelse som åpner for deltagelse i avgjørelser, en interaksjon som er med på å forklare utmattelse. Grad av PA kan tenkes å ha innvirkning på hvor utmattende en dårlig ledelse virker på journalistene. Høy PA har betydning for tilpasningsdyktighet under vanskelige forhold (Folkman & Moskowitz, 2000), og kan slik også tenkes å fremme journalistenes tilpasning under dårlig ledelse. En må her ta i betraktning at PA er langt mer flyktig og situasjonsbetinget enn NA (Watson & Pennebaker, 1989), og at ledelse og miljø også kan ha innvirkning på grad av PA hos en person.

Interaksjonen mellom mobbing og PA er med på å forklare utmattelse i henhold til våre funn. Journalister med en høy PA kan tenkes å oppleve mobbing som mindre utmattende enn de med lav PA. På en annen side kan det tenkes at en person med høy PA ikke opplever de samme utspillene som mobbing. PA har i tillegg et eget bidrag i forklaringen av både utmattelse og kynisme, og det er mulig at buffer-effekten PA har på stress kan være en forklaring på dette. Et lavere stressnivå vil sannsynligvis også reduserer

risikoen for utbrenthet. Der avdekkes også en interaksjonseffekt mellom opplevelsen av utfordringer i jobben som positive og PA i forklaringen av kynisme. Dette kan tyde på at journalister med høy PA opplever utfordringer som noe positivt, eller at positive utfordringer i jobben fremmer PA. En slik positiv sirkel kan igjen virke dempende på kyniske holdninger til arbeidet.

Folkman og Moskowitz (2000) tenker at PA kan hindre sammenbrudd under alvorlig og langvarig stress. Positive affektive erfaringer kan være med på å redusere NA under stress (Zautra et al., 2000). Dersom en kan legge til rette for arbeidsforhold som fremmer trivsel blant de ansatte, kan PA faktisk være en variabel som kan heves for å oppnå ønskede resultat for den enkelte og organisasjonen (Casciaro, Carley & Krackhardt, 1999).

Negativ og positiv affektivitet påvirker hvordan journalistene opplever sitt arbeidsmiljø, noe som videre kan ha sammenheng med utbrenthet. I tillegg har NA og PA en direkte effekt på utvikling av utbrenthet. Dette gir noe støtte til figur 2.

Den utbrente journalist

Utbrenthet er i denne undersøkelsen definert ut i fra et teoretisk rasjonale (Maslach et al., 1996) som høy skåre på utmattelse, høy til middels på kynisme og lav til middels på mestringsforventning. Ut i fra dette kriteriet kan ti prosent av journalistene i dette utvalget karakteriseres som utbrente. Dette er stort sett på linje med tidligere beregninger av utbrenthet hos hjelpepleiere (Skogstad et al., 1990), leger (Scheiber & Doyle, 1983) og lærere (Shirom 1989). Den utbrente journalist er klart høy på utmattelse og kynisme, men sammenhengen med redusert mestringsforventning er mindre klar. Vi har tidligere vist at utbrenthet hos journalistene er forbundet med arbeidsområdene fellesskap og konflikter, sammen med arbeidsmengde og kontroll. Dette peker i samme retning som tidligere funn, der utvikling av utmattelse relateres til sosiale konflikter og høy arbeidsbelastning, mens redusert mestringsforventning er knyttet til manglende relevante ressurser (Maslach et al., 2001).

I likhet med tidligere undersøkelser (Sørensen, 1993) utgjør kvinnene kun en tredjedel av det samlede utvalg journalister. Av de ti prosentene utbrente er to av tre kvinner. Tidligere studier viser sprikende funn når det gjelder kjønn og utbrenthet. Våre funn viser at kvinnene er mest utbrent. Tidligere studier viser at kvinner opplever arbeidssituasjonen som vanskeligere enn menn (Målsnes, 1999; Sørensen, 1993).

Ser en på den prosentvise fordelingen på de enkelte dimensjonene er 18 prosent av hele utvalget høy på utmattelse. Da utmattelse kan sies å være kardinal symptomet på utbrenthet (Shirom, 1989), kan det tenkes at denne gruppen står i fare for å bli utbrent. Det ble med hensyn til utmattelse funnet en signifikant kjønnsforskjell i favør av kvinnene på samme måte som for utbrenthet. Kvinner har også i tidligere vist tendens til å skåre høyere på emosjonell utmattelse enn menn (Schaufeli & Enzmann, 1998). På dimensjonen kynisme befinner 20 prosent av utvalget seg i kategorien ”høy” i henhold til MBI-manualen (Maslach et al., 1996). Tidligere forskning har vist at menn er mer kyniske enn kvinner (Schaufeli & Enzmann, 1998). Blant journalistene er det en tendens til at kvinnene er mer kyniske enn menn, men gruppeforskjellen er ikke signifikant. Videre er 31 prosent av alle journalistene lav på mestringsforventning. Her er det heller ikke en signifikant gruppeforskjell med hensyn til kjønn. Menn tenderer til å være høyere på mestringsforventning enn kvinner.

Kjønn er ingen årsak til utbrenthet, men knyttet til andre forhold som rolleforventning og kjønnsrollemønstre som igjen opptrer som kausale agenter (Schaufeli & Enzmann, 1998). En forklaring kan være at kvinner har en større samlet arbeidsbelastning enn sine mannlige kolleger på grunn av tilleggsansvar og plikter hjemme. Arbeidslast er igjen positivt forholdt til utbrenthet, spesielt til utmattelse (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Sammenhengen mellom demografiske forhold og utbrenthetsdimensjonene

Innledningsvis viser vi til forskning gjort på demografiske variabler sett i forhold til utbrenthet. Forhold som kjønn, sivil status, alder, utdanning og inntekt viser seg i varierende grad å ha sammenheng med utbrenthet. Resultatene våre viser at det er få av de demografiske forholdene som har en signifikant sammenheng med de tre dimensjonene for utbrenthet. I vårt utvalg viser kjønn en samvariasjon med utmattelse og lav mestringsforventning, og vi har sett at kvinnene i sterk utstrekning utpeker seg som utbrente. Sørensen (1993) har tidligere vist til at kvinner er mindre fornøyd enn menn i yrket, og at de tror den fysiske og psykiske belastningen vil kunne medføre helseplager. Sivil status har i vårt utvalg ingen signifikant sammenheng med utbrenthet. Det å ha barn boende hjemme under 18 år har her heller ingen sammenheng med utbrenthet. Da det ofte tenkes at familie og barn fungerer som en buffer mot utbrenthet (Johnson & Hall, 1988) er dette noe uventet. I motsetning til tidligere funn finner vi ingen samvariasjon med alder og

utbrenthet. En forklaring til dette kan være at gjennomsnittsalderen i det samlede utvalget av journalister er lav, slik at en er relativt ung uansett om en er høy eller lav på utmattelse. Tidligere undersøkelser av mediepopulasjoner har også vist at det er få eldre journalister (Sørensen, 1993). Økende antall år i yrket samvarierer derimot negativt med utmattelse, noe som indikerer at arbeidserfaring kan ha en beskyttende effekt.

Høy inntekt er i dette utvalget negativt forholdt til utmattelse og kynisme. Sett i lys av at det samlet sett er for få studier til å si noe om dette forholdet (Schaufeli & Enzmann, 1998), tyder vårt funn på at god lønn kan være et botemiddel for et høyt arbeidspress og vanskelige arbeidsforhold. De fleste journalister er i følge Sørensen (1993) fornøyd med inntekten. Det kan tenkes at det er viktig for journalistene med et samsvar mellom innsats og belønning.

Lederansvar er det demografiske forhold som har sterkest sammenheng med lav mestringsforventning. Personer som i vår undersøkelse har lederansvar befinner seg i mellomlederstillinger. Et slik lederansvar er i noe grad knytt til kynisme. Selv om en kunne tenke at ledere som utfører nøkkeloppgaver ville kjenne seg viktige, finner Sørensen (1993) at de opplever seg selv som personer uten makt. Hun påpeker at produksjonen i mediebedriftene er økende, og skal skje på stadig kortere tid. Når artikler kommer på løpende bånd får mellomledere mindre handlefrihet og mulighet til å utvikle et gjensidig gi og ta forhold til kollegene (Sørensen, 1993).

Sammenheng mellom utbrenthet og arbeidsnarkomani.

Våre resultater viser at det er en sammenheng mellom å kjenne på et indre tvangsmessig ”driv” til å arbeide, uten å kunne glede seg over det, og det å være utmattet, kynisk og oppleve liten mestringsforventning. ”Arbeidsinvolvement” er derimot ikke knytt til noen av utbrenthetsdimensjonene. Funnene antyder slik, en positiv sammenheng mellom utbrenthet og arbeidsnarkomani og gir dermed støtte til figur 3.

Arbeidsoppgaver og yrker som lokker deg til å leve livet gjennom jobben kan være begynnelsen på en karriere som arbeidsnarkoman. I våre dager er jobbing så respektert at arbeidsnarkomani er ganske utbredt (Killinger, 1991). Enkelte arbeidskulturer eller arbeidsplasser blir kollektivt rammet (Sørensen, 2001). Den relativt løse organiseringen av den journalistiske arbeidsdagen åpner opp for muligheten for utvikling av arbeidsnarkomani og utbrenthet.

Det kan virke paradoksalt at det er en sammenheng mellom høyt driv til å arbeide og høy grad av utmattelse og kynisme, men det kan også være en indikasjon på at det er en viss kontaktflate mellom begrepene. Den utmattede journalist føler seg presset av ytre krav, men blir samtidig drevet videre av en sterkt indre tvangsmessig motivasjon. Dette resulterer i en arbeidsinnsats som på sikt kan tenkes å være skadelig. Journalisten forstrekker sine ressurser, men arbeider videre på tross av en følelse av utmattelse. Den medfølgende kyniske holdningen blir for den arbeidsnarkomane et uttrykk for den avstanden som oppleves i forhold til egen motivasjon. Parallelt med dette korresponderer høy mestringsforventning med lav driv, hvilket gir en tanke om at journalister som mestrer arbeidet sitt er mer avslappet i forhold til det å prestere. Når en samtidig ser at høy arbeidsglede samvarierer med lav utmattelse, kynisme og høy mestringsforventning, får en forsterket bilde av at det er gleden over arbeidet eller en forventning om å mestre som motiverer journalisten til videre innsats.

Grad av arbeidsinvolvering viser ingen sammenheng med noen av de tre utbrenthets dimensjonene. Dette kan synes overraskende, da både kynisme og lav arbeidsinvolvering indikerer en slags avstand til arbeidet som blir utført. Mellomgruppe variasjonen mellom det å være høy eller lav på arbeidsnarkomani i forhold til utbrenthet viser en tendens til at de som er høy på arbeidsnarkomani er mer utbrente, uten at forskjellen er signifikant. Med en en-halet test ville det derimot vært en signifikant gruppeforskjell med høy utmattelse blant de arbeidsnarkomane. Ingen av journalistene i utvalget kan karakteriseres som svært arbeidsnarkomane. Det kan tenkes at de er motivert av andre krefter, men dette forblir åpent.

Samlet sett er det mulig å tenke seg at arbeidsnarkomani er et slags forstadium til utbrenthet, (Matthiesen, 1988), hvor det negative drivet er en motor som driver utbrenthetsprosessen fremover. Journalisten vil kunne fortsette å arbeide til tross for at han eller hun er sliten. Konsekvensen av et slikt driv kan til slutt ende i utmattelse og en kynisk holdning til arbeidet. Parallelt oppleves en synkende forventning om å mestre. Det kan derfor tenkes at den arbeidsnarkomane journalisten vil begynne å tvile på sine evner til å takle utfordringene i jobben.

Det kan spekuleres i hva som får mennesker til å arbeide mer enn det som er godt for dem. Sørensen (2001) peker på at mange mennesker i dag arbeider seg syke. Noen skaper ubevisst en krise ved å utagere for å bli fanget opp, mens andre faktisk blir syke. Jobben kan også tilby en mulighet til å flykte bort fra private problemer eller indre

personlige spenninger. Det kan for mange være godt å flykte inn i et avgrenset livsområde hvor man opplever mestring (Killinger, 1991). Arbeidsnarkomani kan også ses på som personens måte å løse organisasjonens problemer på. På denne måten kan utbrenthet bli en følge av dårlige organisasjonsutforminger i bedriften (Sørensen, 2001). Arbeidslivet har i tillegg ofte en forventning om at jobben skal være førsteprioritet. Journalister må ofte markedsføre seg i jobben gjennom entusiasme og vilje til å by på sin tid (Sørensen, 2001).

Sammenheng mellom utbrenthet og flyt

Når en gir de ni flytdimensjonene en samlet vurdering er det en tendens mot mindre flyterfaring ved høy utmattelse, kynisme og lav mestringsforventning. De signifikante sammenhengene er derimot langt færre. Tendensene sammenfaller med figur 4. En opplevd ubalanse mellom journalistens ferdigheter og de krav som stilles gjennom jobben, er signifikant forholdt til høy grad av utmattelse og redusert mestringsforventning. En journalist som opplever balanse vil føle at utfordringen er optimal. Utfordringen oppfattes som høy, men ikke for høy og det ligger innbakt en klar forventning om å mestre. Det er derfor ikke overraskende at denne dimensjonen har en positiv sammenheng med mestringsforventning. Opplevelse av å gå i ett med arbeidet ("Handling-bevissthet") er signifikant relatert til forventningen om å mestre.

Journalister antas å være en yrkesgruppe som i stor grad bruker seg selv som instrument i det daglige arbeidet. Denne nærheten til oppgaven kan tenkes å fremme en involvering som er dyp og spontan. Når en har klart for seg hvordan arbeidet best kan gjøres ("klar tilbakemelding"), ser vi at journalisten også har en høy forventning om å mestre oppgaven. Denne mestringsforventningen øker sannsynlighet også muligheten for at oppgaven faktisk mestres.

Journalister som opplever full konsentrasjon rundt arbeidsoppgaver, er i mindre grad kyniske. Det er mulig at konsentrasjon fordrer et fokus og nærvære i forhold til arbeidet som ikke er forenlig med den avstand som kynismen gir. Videre har opplevd kontroll i arbeidet sammenheng med lav grad av utmattelse og kynisme. Dette korresponderer med våre funn i forhold til hva som oppleves som viktig ved de psykososiale arbeidsmiljøforhold. Det kan tenkes at journalister med slik konsentrasjon og kontroll ikke har et like stort behov for å forsvare seg mot en stressende hverdag. "Autotelisk erfaring" vil si at individet opplever arbeidet eller oppgaven som belønnende i seg selv, og er signifikant korrelert til lav grad av kynisme hos journalistene. Det er

vanskelig å tenke seg at autotelisk erfaring kan eksistere samtidig med kynisme, som indikerer frakobling og avstand til oppgavens mål.

Samlet sett er det tendenser i materialet som tyder på en negativ sammenheng mellom utbrenthet og flyt, men det helhetlige bildet er på ingen måte signifikant. Vi ønsket å undersøke dette nærmere ved å se på eventuelle gruppeforskjeller.

Opplever de utbrente journalistene mindre flyt?

Gjennom å sammenligne høy og lav gruppene på de tre utbrenthetsdimensjonene med flyterfaring, ser vi et mønster som ligner det som ble avtegnet med korrelasjonsanalysene. Utmattede journalister med lav mestringsforventning opplever signifikant mindre balanse mellom krav fra jobben og egne ferdigheter, enn kolleger som ikke er det. I tillegg opplever de at deres eget arbeid ikke gir en pekepinn på hvor godt det ferdige resultatet vil bli. En lav forventning om å mestre kan gjøre det vanskelig å gå helhjetet inn i arbeidsoppgavene. Det blir mindre givende å arbeide, og journalisten klarer ikke i samme grad å korrigere eget arbeid. Denne rigiditeten kan sammenstilles med å bli mer kynisk, som kan være et forsvar mot opplevelsen av å prestere dårlig. Kyniske journalister opplever også i mindre grad å ha "klare mål" og rapporterer dårligere konsentrasjon i arbeidet, enn de mindre kyniske.

Samlet sett kan tendensene og de signifikante resultatene tolkes i retning av at utbrente journalister har en gjennomgående tendens til å oppleve både kvantitativt og kvalitativt mindre flyt, enn de ikke utbrente. Det kan tenkes at flere forhold ved skjema kan spille inn her. Muligens er ikke skjemaet optimalt for å måle opplevelser av flyt hos journalister. Det opprinnelige spørreskjema var konstruert for å måle flyterfaringer i forbindelse med sportslige aktiviteter og utfyllingen av skjema skulle skje umiddelbart etter potensielle opplevelse av flyt. I vår undersøkelse ble journalistene bedt om å huske tilbake til en arbeids episode i løpet av de seneste uker. Avstanden i tid kan tenkes å svekke intensiteten av opplevelsen slik at den rapporteres svakere enn den egentlig var. Å drive journalistisk arbeide er også noe ganske annet enn å drive med sport, men beskrivelsen av flyterfaringer har vist seg å være stabil over ulike situasjoner (Csikszentmihalyi, 1997).

Selv om det har blitt spekulert i at flyt kan være så motiverende at det kan ende i utbrenthet (Matthiesen, 2000), tenker vi ut i fra Csikszentmihalyi (1993) at det kanskje nettopp er flyterfaringer personen trenger for igjen å få tilførsel av energi og at bevegelsen fra engasjement til utbrenthet delvis kan ha sin årsak i manglende flyterfaringer.

Implikasjoner for intervensjoner

Yrkesmessig stress og utbrenthet har vist en økning gjennom de siste tiårene (Schaufeli & Enzmann, 1998). Denne undersøkelsen indikerer at journalistene også er rammet av dette syndromet, og at det spesielt er de kvinnelige journalistene som merker det økende presset. Det er ikke journalistenes engasjementet eller kompetanse i seg selv som gjør dem slitne, men når dette kombineres med utilstrekkelige rammebetingelser i arbeidslivet kan resultatet fort bli utbrenthet (Matthiesen, 2000). Utbrenthet har høye kostnader for den enkelte og for organisasjonen de jobber i. På bakgrunn av utmattelse og en snikende kynisme, trekker den utbrente seg psykisk og fysisk tilbake, og investerer dermed mindre tid og krefter i arbeidet. Utbrente journalister vil ikke klare å levere produkter av like høy kvalitet som tidligere. Mange forlater også det arbeidet som tidligere var en kilde til identitet og stolthet. Det er derimot ikke alle som slutter i jobben. De som fortsetter vil begrense potensialet til organisasjonen, og medføre høye kostnader (Maslach & Leiter, 1997).

Utbrenthet er en problematikk som kan være vanskelig å angripe. Maslach & Leiter, (1997) peker på viktigheten av å først kartlegge omfanget av utbrenthet i organisasjonen. Denne kartleggingen vil være med på å øke bevisstheten rundt problemet blant ledelsen og de ansatte i medievirksomhetene. Da utbrenthet i vår kartlegging viser seg å være forholdsvis utbredt blant journalistene, vil det neste steget kunne være å få et mer detaljert bilde av hvor skoen trykker innenfor den enkelte mediebedrift. En oversikt over grad av samsvar mellom de ansatte og bedriften på de seks psykososiale arbeidsområdene, vil gi mulighet til å sette inn tiltak som reduserer stress i arbeidssituasjonen. På individnivå kan det tenkes at journalistene kan læres opp i ulike strategier for å øke en opplevelse av mestring, som vil kunne øke kvaliteten på produktet og på sikt senke kostnader forbundet med dårlig arbeid. Det er essensielt at det samtidig blir satt inn tiltak på organisasjonsnivå. Dette kan for eksempel skje gjennom å leie inn vikarer fremfor å la ansatte arbeide dobbelt, og slik kunne redusere risikoen for nedsatt kvalitet på arbeidet og eventuelle kostnader for slitasjesykdommer (Maslach & Leiter, 1997).

Foreliggende undersøkelse viser at utbrente journalister i første rekke opplever et dårlig samsvar på områdene fellesskap og rettferdighet, hvor sistnevnte i stor grad handler om ledelse. I tillegg rapporterer journalistene et dårlig samsvar på områdene arbeidsmengde og kontroll. Denne kunnskapen om hvilke psykososiale arbeidsområder de

utbrente journalistene opplever som mest problematisk, åpner opp for å prioritere og spesifikt fokusere der hvor det er lavest samsvar. De seks psykososiale arbeidsområdene utgjør til sammen en helhet der endring på ett område vil ha effekter på de andre. En endring vil videre påvirke de tre utbrenthetsdimensjonene til å bevege seg fra utbrenthet mot engasjement. Vektlegging av den energien, involveringen og effektiviteten som de ansatte tilfører og utvikler gjennom sitt arbeid har videre vist seg å gjøre organisasjoner mer effektive (Maslach & Leiter, 1997).

Et korttidsperspektiv på lønnsomhet, der hensynet til journalistene kommer bak det økonomiske, vil i det lange løp ikke være tjenlig for organisasjonen. Utbrenthet kan være et uttrykk for en bruk og kast mentalitet i forhold til journalistene som er etisk betenkelig. Forebygging gjennom investeringer i nåtiden, vil kunne redusere økte kostnader og tap i fremtiden.

Negativ affektivitet ser ut til å kunne gjøre journalister mer sårbare for utmattelse og kynisme. Kombinasjonen negativt syn på arbeidsmiljøet og vanskelige arbeidsforhold kan tenkes å skape en nedadgående spiral, der det ene forsterker det andre. En utfordring vil være å snu en slik trend. På den andre siden ser positiv affektivitet ut til å ha en buffer-effekt på utmattelse og kynisme i journalistutvalget. PA kan slik tenkes å være en individuell ressurs som kan brukes i arbeidet med å øke samsvaret mellom journalistene og medievirksomhetene. Journalistene som ikke er utbrente persipere ikke bare arbeidsmiljøet som mer positivt enn de utbrente, de har også mer flyterfaringer. Et godt arbeidsmiljø kan tenkes å fasilitere flyt, noe som igjen kan ha en positiv tilbakevirkning på arbeidsmiljøet.

En arbeidsnarkoman legger all sin energi i arbeidet, noe som i mange miljø er respektert. Mediebedriftene kan tenkes å ha en kultur som verdsetter en slik innstilling til arbeidet. Overdreven arbeidsinnsats over lang tid kan føre til utbrenthet, som har høye kostnader for person og bedrift. Derfor kan det være viktig å ha et avklart forhold til en overdreven arbeidsinnsats.

Konklusjon

Dagens medier er hurtigere og mer krevende enn noen gang tidligere. Utbrenthet er i liten grad undersøkt innenfor medieyrkene. Den foreliggende undersøkelsen kartlegger utbrenthet i et utvalg journalister, hvor ti prosent karakteriseres som utbrente. Begrepet belyses i relasjon til psykososiale arbeidsmiljøforhold, negativ og positiv affektivitet, arbeidsnarkomani og flyt. I hovedtrekk korresponderer funnene med tidligere

forskning på utbrenthet i andre yrkesgrupper. Utbrenthet er knyttet nært opp til psykososiale arbeidsmiljøforhold. Sett ut i fra seks psykososiale arbeidsområder, definert av Maslach og Leiter (1997), korresponderer fellesskap og rettferdighet sterkest med utbrenthet. I tillegg er det en noe svakere forbindelse mellom arbeidsmengde, kontroll og utbrenthet. Journalister har oppsøkt en arbeidssituasjon som sannsynligvis forblir hektisk. Det merkes at tempo og arbeidspress er høyt, men det største problemområdet hos de utbrente ligger i relasjonen til ledere og kolleger. Problemet er ikke for høy belastning, men for lav kvalitet på det sosiale fellesskapet. Tiltak som fremmer kvaliteten på arbeidsmiljøet vil muligens ha positive ringvirkninger, som vil gjøre det enklere å takle arbeidspresset. Det er viktig at disse tiltakene settes inn både på individ og organisasjons nivå.

Funnene understreker viktigheten av å trekke inn både individuelle og situasjonelle faktorer i studiet av utbrenthet. Forholdet mellom psykososiale arbeidsmiljøforhold og utbrenthet påvirkes videre av negativ og positiv affektivitet. Arbeidsnarkomani viser på to av tre dimensjoner en positiv sammenheng med utbrenthet. Dette antyder en forbindelse mellom de to begrepene, men det kausale forholdet er usikkert. Videre forskning er nødvendig for å klargjøre forbindelsen mellom arbeidsnarkomani og utbrenthet. De ni dimensjoner som til sammen utgjør flyt, viser en tendens til negativ sammenheng med utbrenthet. Hvordan dette begrepet konkret kan forstås i forhold til utbrenthet er uklart. Det vil kreve et mer presist forskningsdesign for å klargjøre relasjonen.

For å få en bedre oversikt over variablene som påvirker utbrenthet, vil det være formålstjenlig å analysere ett sosialt system fra flere vinkler. En kan for eksempel følge en redaksjon over tid ved bruk av kvalitative intervjuer, deltagende observasjon og spørreskjema. Dette vil gjøre det mulig sette inn passende tiltak.

Referanser

- Beck, D.F. (1987). Counselor Burnout in Family Service Agencies. The Journal of Contemporary Social Work, 68, 3-15.
- Boyd, B.J. & Pasley, B.K. (1989). Role Stress as a Contributor to Burnout in Child Care Professionals. Child & Youth Care Quarterly, 18(49), 243-258.
- Brief, A.P., Burke, M.J., George, J.M., Robinson, B.S. & Webster, J. (1988). Should Negative Affectivity Remain an Unmeasured Variable in the Study of Job Stress? Journal of Applied Psychology, 73(2), 193-198.
- Brill, P.L. (1984). The need for an operational definition of burnout. Family and Community Health, 6(4), 12-24.
- Burke, R.J. (1996). Spence and Robbins' measures of workaholism components: Test-retest stability. Psychological Reports, 88(3), 882-888.
- Burke, R.J. & Greenglass, E.R. (1995). A longitudinal examination of the Cherniss model of psychological burnout. Social Science and Medicine, 40(10), 1357-1363.
- Burke, R.J., Greenglass, E.R. & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. Anxiety, stress, and coping, 9, 261-275.
- Casciaro, T., Carley, K.M. & Krackhardt, D. (1999). Positive Affectivity and Accuracy in Social Network Perception. Motivation and Emotion, 23(4), 285-305.
- Chen, P.Y. & Spector, P.E. (1991). Negative Affectivity as the Underlying Cause of Correlation Between Stressor and Strains. Journal of Applied Psychology, 76(3), 398-407.
- Cherniss, C. (1980). Staff burnout: Job stress in the human services. Beverly Hills, CA: Sage.
- Cordes, C.L. & Dougherty, T.V. (1993). A review and an integration of research on job burnout. Academy of Management Review, 18(4), 621-656.
- Csikszentmihalyi, M. (1993). The Evolving Self. A psychology for the third Millennium. New York: HarperCollins Publishers.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). Finding Flow. The Psychology of Engagement with Everyday Life. New York: BasicBooks.
- Dollard, M.F. & Winefield, A.H. (1998). A Test of the Demand-Control/Support Model of Work Stress in Correctional Officers. Journal of Occupational Health Psychology, 3(3), 243-264.

- Elliot, T.R., Chartrand, J.M. & Harkins, S.W. (1994). Journal of Vocational Behaviour, 45, 184-201
- Fisher, H.D. (1985). State of health and stress factors in occupation: the mass media profession. Social Science & Medicine: an International Journal, 21, 1367-1371.
- Folkman, S. & Moskowitz, J.T. (2000). Positive Affect and the Other Side of Coping. American Psychologist, 55(6), 647-654.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-out. Journal of social issues, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H. (1983). Burnout: Contemporary issues, trends and concerns. I B.A. Farber (Red), Stress and burnout in the Human Service Profession (s. 23-29). New York: Pergamon Press.
- Greenglass, E., Fiksenbaum, L. & Burke, R.J. (1996). Components of social support, buffering effects and burnout: Implications for psychological functioning. Anxiety, Stress, and Coping, 9, 185-197.
- Hallsten, L. (1993). Burning out: A framework. I W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Red.) Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, (95-113). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Hallsten, L. (1998). Psykiskt välbefinnende och arbetslöshet: Om hälsorelaterad selektion till arbete. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Jackson, S.A. & Marsh, H.W. (1996). Development and Validation of a Scale to Measure Optimal Experience: The Flow State Scale. Journal of Sport & Exercise Psychology, 18, 17-35.
- Johnsen, J.V. & Hall, E.M. (1988). Job strain, work place support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health, 78(19), 1336-1342.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308.
- Killinger, B. (1991). Workaholics: The respectable addicts. Toronto: Key Porter Books Limited.
- Kuiper, N.A. & Martin, R.A. (1998). Laughter and Stress in Daily Life: Relation to Positive and Negative Affect. Motivation and Emotion, 22(2), 133-153.
- Lamark, H. & Morlandstø, L. (2001). Kan et hederlig menneske være en god journalist? Erfaringer fra samtaler med en gruppe journalister som reflekterer over konkrete historier fra sin yrkeshverdag. HBO-notat 4/2001. Høgskolen i Bodø.

- Lazarus, R.S. (1991). Psychological stress in the workplace. Journal of Social Behaviour and Personality, 6(7), 1-13.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). Stress Appraisal and Coping. New York: Springer Publisher Company.
- Lee, R.T & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. Journal of Applied Psychology, 81, 123-133.
- Leiter, M.P. (1991). Coping Patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. Journal of organizational behaviour, 12, 123-144.
- Leiter, M.P. (1993). Burnout as a Developmental Process: Consideration of models. I W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Red.). Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research (s.237-250). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C. (1978). The Client Role in Staff Burn-out. Journal of Social Issues, 3(4), 111-124.
- Maslach, C. (1982a). Burnout – Udbrenthet som prisen for pleje og ansvar. Gylling: Narayana Press.
- Maslach, C. (1982b). Understanding Burnout. Definitional issues in Analyzing a Complex Phenomenon. I S.W. Paine (Red.). Job Stress and Burnout. Beverly Hills: Sage Publications.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. Applied & Preventive psychology, 7, 63-74. Cambridge University Press.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1984). Burnout in organizational settings. I S.Oskamp (Red.) Applied Social Psychology Annual, 5. Application in organizational Settings (s.133-153). Beverly Hills: Sage Publications.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). The Maslach Burnout Inventory. Manual (2nd ed.). Palo Alto: Consulting psychologists press.
- Maslach, C, Jackson, S.E. & Leiter, P.L. (1996). Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). The Truth About Burnout. How Organizations cause Personal Stress and What to Do About it. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. Annual Reviews of

- Psychology, 52, 397-422.
- Matthiesen, S.B. (1988). Hjelper-stress. Helse og sosialmagasin, 1, 6-11.
- Matthiesen, S.B. (2000). Ildsjeler brenner ikke evig – om utbrenthet i arbeidslivet. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.). Det gode arbeidsmiljø (287-312). Bergen: Fagbokforlaget.
- Matthiesen, S.B. (I trykk). Utbrenthet i det moderne – en oversikt. I A. Roness & S.B. Matthiesen (Red.). Utbrent! Når jobben tømmer deg for krefter – veien tilbake. Bergen: Fagbokforlaget.
- Målsnes, O.H. (1999). Trivsel og arbeidsmiljø i småavisene: Rapport fra spørreundersøkelse blandt 31 lokaljournalister i Hordaland. Småavisforum. Bergen Journalistlag.
- Parkes, K.R. (1990). Coping, Negative Affectivity, and the Work Environment: Additive and Interactive Predictors of Mental Health. Journal of Applied Psychology, 75(49), 399-409.
- Patrick, C.P. & Lavoro, S.A. (1997). Ratings of Emotional Response to Pictorial Stimuli: Positive and Negative Dimensions. Motivation and Emotion, 21(4), 297-321.
- Poulin, J.E. & Walter, C.A. (1993). Burnout in gerontological social work. Social Work, 38, 305-310.
- Price, L. & Spence, S.H. (1994). Burnout symptoms amongst drug and alcohol service -employees: Gender differences in the interaction between work and home stressors. Anxiety, Stress and Coping, 7, 67-84.
- Richardsen, A.M., Burke, R.J. & Leiter, M.P. (1992). Occupational demands, psychological burnout and anxiety among hospital personnel in Norway. Anxiety, Stress and Coping, 5, 55-68.
- Richardsen, A.M. & Burke, R.J. (1995). Models of burnout – implications for interventions. International Journal of Stress Management, 2(1), 31-43.
- Rousseau, D.M. (1995). Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998). The Burnout Companion to Study and practice: A Critical Analysis. Issues in occupational health. T. Cox & A. Griffiths (series ed). London: Taylor & Francis Ltd.
- Schaufeli, W.B., Maslach, C. & Marek, T. (1993). Professional burnout: Recent developments in theory and research. Washington DC: Taylor & Francis.

- Scheiber, S.C. & Doyle, B.B. (1983). The Impaired Physician. New York: Plenum publishing co.
- Scott K.S, Moore, K.S. & Miceli, M.P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. Human Relations, 50(3), 287-314.
- Sennet, R. (1998). The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism. New York: W.W. Norton.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. I C.L. Cooper & I. Robertson (Red.), International Review of Industrial and Organizational Psychology (s. 24-48). John Wiley & Sons Ltd.
- Skogstad, A., Knardahl, S., Lindstrøm, K., Elo, A.L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V. & Ørhede, E. (2001). Brukerveiledning QPSNordic. Generelt spørreskjema om psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet. STAMI-rapport, 2(1), 1-57.
- Skogstad, A. Matthiesen, S.B. & Hellesøy, O.H. (1990). Hjelppeleiernes arbeidsmiljøkvalitet. En undersøkelse av arbeidsmiljø, helse og trivsel blandt hjelpeleierne i Hordaland krets. Bergen: FAHS, Universitetet i Bergen.
- Soderfeldt, M., Soderfeldt, B. & Warg, L.E. (1995). Burnout in social work. Social work, 40(50), 638-646.
- Spence, J.T. & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. Journal of Personality Assessment, 58, 160-178.
- Sørensen, B.A. (1993). Arbeidsmiljøer i medievirksomhet – Kremjobb til krampa tar? Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Sørensen, B.A. & Grimsmo, A. (2001). Varme og kalde konflikter i det nye arbeidslivet. Oslo: Tiden Norsk Forlag AS.
- Van Horn, J.E., Schaufeli W.B., Greenglass, E.R. & Burke, R.J. (1997). A Canadian-Dutch Comparison of Teachers' Burnout. Psychological Reports, 81, 371-382.
- Watson, D. & Clark, L.A. (1984). Negativ Affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. Psychological Bulletin, 96, 465-490.
- Watson, D. & Clark, L.A. (1992). On traits and temperament: General and specific factors of emotional experience and their relation to the five factor model. Journal of Personality, 60, 441-476.
- Watson, D. & Clark, L.A. (1997). Measurement and mismeasurement of mood: Recurrent and emergent issues. Journal of Personality Assessment, 68(2), 267-296.
- 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(6), 1063-1070.
- Watson, D. & Pennebaker, J.W. (1989). Health Complaints, Stress, and Distress: Exploring the Central Role of Negative Affectivity. Psychological Review, 96(2), 234-254.
- Winnubst, J. (1993). Organizational structure, social support, and burnout. I W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Red.), Professional burnout: recent developments in theory and research (s.151-162). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Zautra, A.J., Reich, J.W., Davis, M.C., Potter, P.T. & Nicolson, N.A. (2000). The Role of Stressful Events in the Relationship Between Positive and Negative Affects: Evidence From Field and Experimental Studies. Journal of Personality 68(5), 927-951.