

Utbrenthet og mestring i et norsk utvalg

*En surveystudie av sammenhengen mellom jobbkrav,
jobbressurser, mestring og utbrenthet (N=5022)*

Hilde Grøteide og Sigrun Kvalavåg Sunde



**Masterprogram i
Arbeids- og organisasjonspsykologi**

ved

**UNIVERSITETET I BERGEN
DET PSYKOLOGISKE FAKULTET
VÅR 2012**

Stig Berge Matthiesen, Institutt for samfunnspsykologi

Abstract

The aim of this master thesis is to investigate the relationships between job demands (time pressure), job resources (autonomy), coping and burnout. A particular emphasis in this thesis is whether coping strategies moderate the relationship between job demands, job resources, and burnout. A total of 5022 respondents from eight different occupational groups participated in the study, and a response rate of 62,8 % was achieved. Five hypotheses were explored. Hypothesis 1 postulated a direct positive relationship between job demands (time pressure) and the burnout dimensions; exhaustion, cynicism and reduced professional efficacy. Hypothesis 2 assumed a direct negative relationship between job resources (autonomy) and the three burnout dimensions. Further, hypothesis 3 suggested a direct positive relationship between negative coping and the burnout dimensions, and a direct negative relationship between positive coping and the burnout dimensions. In addition to the hypotheses considering direct effects, hypotheses concerning moderation effects have been postulated. Hypothesis 4 assumed that coping strategies moderate the relationship between time pressure and the three burnout dimensions, while hypothesis 5 suggested that coping strategies moderate the relationship between autonomy and the burnout dimensions. The results of the present study supports the assumed direct effects between time pressure, autonomy and coping strategies on burnout (hypothesis 1-3). Further, support was found for the moderation effect of positive passive coping on the association between time pressure and burnout (hypothesis 4b), but the effect was small. The results did not support the remaining moderation hypotheses 4a, 5a and b. The findings of this master thesis indicate that job demands and negative coping are associated with an increase in burnout, while job resources and positive coping are associated with a decrease in burnout. The results support that both individual factors as coping strategies and organizational factors as time pressure and autonomy play an important role in the burnout process. Methodological strengths and weaknesses, implications for theory and practice, and future research are discussed.

Keywords: Burnout, coping, job demands, job resources, time pressure, autonomy

Sammendrag

Formålet med denne masteroppgaven er å undersøke sammenhengene mellom jobbkrav (tidspress), jobbressurser (autonomi), mestring og utbrenthet. En særlig vektlegging i oppgaven er hvorvidt mestringsstrategier modererer forholdet mellom jobbkrav, jobbressurser og utbrenthet. Totalt 5022 respondenter fra åtte ulike yrkesgrupper deltok i undersøkelsen, svarprosenten var 62,8 %. Fem hypoteser ble undersøkt. Hypotese 1 postulerte en direkte positiv sammenheng mellom jobbkrav (tidspress) og utbrenthetsdimensjonene utmattelse, kynisme og redusert opplevelse av egen profesjonell yteevne. Hypotese 2 antok en direkte negativ sammenheng mellom jobbressurser (autonomi) og de tre utbrenthetsdimensjonene. Videre foreslo hypotese 3 en direkte positiv sammenheng mellom negativ mestring og utbrenthetsdimensjonene, samt en direkte negativ sammenheng mellom positiv mestring og utbrenthetsdimensjonene. I tillegg til hypoteser om direkteeffekt er det også postulert hypoteser knyttet til moderatoreffekt. Hypotese 4 antar at mestringsstrategier modererer sammenhengen mellom jobbkrav og utbrenthetsdimensjonene, mens hypotese 5 foreslår at mestringsstrategier modererer relasjonen mellom jobbressurser og utbrenthetsdimensjonene. Resultatene gav støtte for de antatte direkteeffektene av jobbkrav, jobbressurser og mestringsstrategier på utbrenthet (hypotese 1-3). Videre ble det funnet støtte for hypotese 4b, ved at positiv passiv mestring modererer sammenhengen mellom tidspress og utbrenthet, men denne moderatoreffekten var svært liten. Det ble ikke funnet støtte for de videre hypotesene knyttet moderatoreffekt (hypotese 4a, 5a og b). Funnene fra foreliggende studie indikerer at jobbkrav og negativ mestring bidrar til økt utbrenthet, mens jobbressurser og positiv mestring bidrar til å motvirke utbrenthet. Resultatene gir støtte til at både individfaktorer som mestringsstrategier og organisasjonsfaktorer som tidspress og autonomi spiller en rolle i utbrenthetsprosessen. Metodiske styrker og svakheter, implikasjoner for teori og praksis, samt fremtidig forskning blir diskutert.

Nøkkelord: Utbrenthet, mestring, jobbkrav, jobbressurser, tidspress, autonomi

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært lærerikt og spennende, men også bydd på utfordringer. Vi er nå kommet til veis ende, og i forbindelse med ferdigstillingen av vår masteroppgave, er det en rekke personer som vi ønsker å takke. Først og fremst vil vi takke vår veileder Stig Berge Matthiesen. Tusen takk for at du har delt din faglige innsikt og dyktighet med oss, og for at du har vært tilgjengelig og åpen for spørsmål og diskusjoner gjennom hele prosessen. Vi vil også takke forskningsgruppen FALK (Forskningsgruppe for arbeidsmiljø, ledelse og konflikt) for innspill i forhold til denne masteroppgaven. Videre ønsker vi å rette en takk til NSD for tilgang til datamaterialet, og forskere tilknyttet Den Norske Lægeforening som har arbeidet med denne undersøkelsen. Takk også til Den Norske Lægeforening som igangsatte undersøkelsen, og respondentene som har svart, og dermed gjort denne oppgaven mulig. Til slutt ønsker vi å takke familie, venner og medstudenter for støtte og oppmuntrende ord, og for at dere har hatt tro på oss.

Bergen, mai 2012

Sigrun Kvalavåg Sunde

og

Hilde Grøteide

Innholdsfortegnelse

Abstract	iii
Sammendrag	iv
Forord	v
Innholdsfortegnelse	vi
Figurliste	vii
Tabelloversikt	viii
Tabelloversikt appendiks A	viii
Innledning	1
Utbrenthet	2
Historie og utvikling	2
Definisjoner på utbrenthet	3
Utbrenthetsdimensjonene	4
Tilnærminger og årsaksforklaringer på utbrenthet	5
Mestring	7
Historie og utvikling	7
Definisjon på mestring	8
Kategorisering av mestringsstrategier	9
Mestringsstrategier	9
Diskusjon på feltet	10
Mestring og utbrenthet	10
Tidspress	12
Tidspress og utbrenthet	12
Autonomi	13
Autonomi og utbrenthet	14
Jobbkraft- ressursmodellen	15
Jobbkraft	16
Jobbressurser	17
JD-R modellen og utbrenthet	17
Foreliggende studie	18
Forskningsspørsmål og hypoteser	19
Metode	21
Utvalg	22
Innsamling og analyse av datamaterialet	22
Måleinstrumenter	22

Klargjøring av data og statistiske analyser.....	25
Etikk	28
Moderatoreffekt.....	28
Resultater.....	29
Utbredelsen av utbrenthet og bruk av mestringsstrategier	29
Korrelasjonsanalyser	30
Regresjonsanalyser.....	32
Direkteeffekt.	34
Moderatoreffekt.....	40
Diskusjon.....	41
Utbredelsen av utbrenthet i et norsk utvalg.....	42
Tidspress sin sammenheng med utbrenthet.....	43
Autonomi sin sammenheng med utbrenthet.....	45
Negativ mestring sin sammenheng med utbrenthet	49
Positiv mestring sin sammenheng med utbrenthet.....	51
Positiv passiv mestring.....	51
Positiv aktiv mestring.....	53
Metodiske styrker og svakheter	55
Styrker	55
Svakheter.....	55
Implikasjoner for teori og praksis	58
Fremtidig forskning.....	59
Konklusjon	59
Referanser	61
Appendiks A.....	68
Appendiks B.....	72
Spørreskjema for undersøkelsen	72

Figurliste

<i>Figur 1.</i> Bakker og Demerouti (2007) sin versjon av JD-R modellen.....	16
<i>Figur 2.</i> Modell av hypoteser i foreliggende studie	21
<i>Figur 3.</i> Moderatormodell til Baron og Kenny (1986)	29
<i>Figur 4.</i> Interaksjonseffekten av tidspress og positiv passiv mestring på utbrenthet	40
<i>Figur 5.</i> Interaksjonseffekten av tidspress og positiv passiv mestring på utbrent	41

Tabelloversikt

Tabell 1. Gjennomsnittsskårer, standardavvik og interkorrelasjoner (N=4924-5022)	31
Tabell 2. Hierarkisk regresjonsanalyse av tidspress som uavhengig variabel, mestringsstrategier som moderator og utbrenthet som uavhengig variabel. Kontrollert for demografi. (N=4802-4976)	34
Tabell 3. Hierarkisk regresjonsanalyse av autonomi som uavhengig variabel, mestringsstrategier som moderator og utbrenthet som avhengig variabel. Kontrollert for demografi. (N=4795-4976)	35

Tabelloversikt appendiks A

Tabell A 1. Demografikarakteristika ved respondentene (N=5022)	68
Tabell A 2. Prinsipal komponentanalyse for mestringsstrategiene. Faktorladning, egenverdi og prosent av total varians (N=5022)	70
Tabell A 3. Frekvensanalyse av utbrenthetsdimensjonene (N=5022)	70
Tabell A 4. Frekvensanalyse av mestringsstrategiene (N=5022)	71

Innledning

Temaet for denne masteroppgaven er hvordan individfaktorer og faktorer i arbeidsmiljøet kan påvirke utbrenthet. Formålet med studien er å undersøke hvordan jobbkrav (tidspress), jobbbressurser (autonomi) og personlige ressurser i form av mestringsstrategier kan påvirke menneskers opplevelse av utbrenthet.

Utbrenthet sies å være et resultat av vedvarende stress på arbeidsplassen (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). I følge Lazarus og Folkman (1984) oppstår stress på arbeidsplassen når jobbkrav overgår en persons ressurser eller krever for mye. Utbrenthet kan dermed betraktes som et resultat av en langvarig ubalanse mellom jobbkrav og en persons ressurser. Kjennetegnene ved utbrenthet er at individet opplever fysisk og emosjonell utmattelse gjennom å føle hjelpeløshet og håpløshet, samt motivasjonell utmattelse hvor en utvikler negative holdninger ovenfor seg selv, andre mennesker og arbeidet sitt (Schaufeli & Enzmann, 1998). I tillegg til å ha store konsekvenser for individet, kan utbrenthet også ha organisatoriske konsekvenser. Mennesker som er utbrent, men som forsetter i arbeidet, har vanligvis redusert produktivitet og effektivitet, lavere jobbtilfredshet, samt svekket tilhørighet til organisasjonen (Maslach, et al., 2001; Shirom, 2003). Videre vil utbrenthet kunne føre til økt sykefravær, intensjoner om å slutte i jobben, samt oppsigelse (Maslach, et al., 2001).

Det hevdes at mye av årsakene til utbrenthet skyldes endringer i dagens moderne arbeidsliv. I følge Dewe, O'Driscoll og Cooper (2010) påvirkes arbeidslivet og samfunnet generelt av tre sterke krefter. Disse er internasjonalisering og global konkurranse, teknologisk innovasjon og økt bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT), samt demografiske endringer i arbeidskraften. Disse endringene vil ha betydning for ansatte ved at arbeidet blir mer krevende når organisasjoner forsøker å maksimere bruken av deres menneskelige kapital. Dewe og kolleger påpeker at resultatet av slike endringer er at arbeidet blir mer intenst, det kreves økt emosjonell innsats og produseres mer komplekse arbeidsmønstre og mellommenneskelige relasjoner (Dewe, et al., 2010). Dette hevder også Maslach et al. (2001) som sier at den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker har endret seg slik at ansatte forventes å være mer fleksible, gi mer av sin tid, innsats og evner, samtidig som de får færre karrieremuligheter, mangel på livstidsansettelse og lavere jobbsikkerhet.

Selv om arbeidslivet har en rekke faktorer som kan føre til økt stress og utbrenthet, opplever ikke alle ansatte som arbeider i samme arbeidsmiljø utbrenthet. Det ser ut til at mennesker er forskjellige med hensyn til hvor mye krav og stress de kan tåle, før de opplever negative stressreaksjoner i form av utbrenthet. En forklaring på dette er at mennesker har forskjellige personlige ressurser som brukes i møte med stress. Mestringsstrategier regnes for å

være en slik ressurs, og studier har vist at hvilke mestringsstrategier ansatte bruker for å håndtere stress vil kunne påvirke i hvilken grad de opplever utbrenthet (se f.eks., De Rijk, Le Blanc, Schaufeli, & De Jonge, 1998; Lewin & Sager, 2009; Riolli & Savicki, 2003).

Det er i forskningslitteraturen på utbrenthet blitt foreslått en rekke faktorer som kan forårsake stress på arbeidsplassen, og videre føre til utbrenthet. Det hevdes også at visse faktorer kan fungere som buffere, og dermed redusere stressopplevelsen (Maslach, et al., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998). Vi skal i foreliggende studie undersøke om det er en positiv sammenheng mellom tidspress og utbrenthet, samt en negativ sammenheng mellom autonomi og utbrenthet. Videre vil det bli undersøkt om ulike mestringsstrategier kan påvirke disse sammenhengene, samt om mestringsstrategier har en direkte sammenheng med utbrenthet. En versjon av jobbkrav-ressurs modellen (JD-R; Schaufeli & Bakker, 2004) blir brukt som et teoretisk rammeverk. Foreliggende studie vil i tillegg undersøke sammenhenger som ikke inngår i modellen (jfr. mestringsstrategiene), men som har blitt foreslått å undersøke i forbindelse med JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011).

Utbrenthet

Historie og utvikling. Utbredelsen av stressrelaterte syndrom og utbrenthet har økt de siste tiårene, og parallelt med dette har det også vært et økende faglig fokus og forskning på utbrenthet (Schaufeli & Enzmann, 1998). Forskning på utbrenthet har røtter i omsorgs- og tjenestearbeid, hvor en stor del av arbeidet er basert på selve relasjonen mellom giver og mottaker av en tjeneste (Maslach, et al., 2001). Begrepet utbrenthet oppstod gjennom en «bottom-up» kvalitativ tilnærming, hvor mennesker ble spurt om å beskrive deres arbeidserfaringer (Maslach, 2011). Et slikt bottom-up fokus i utbrenthetsforskningen er i følge Maslach (2003) positivt, da utgangspunktet for forskningen har grunnlag i menneskelige erfaringer på arbeidsplassen. Dette skaper en god forståelse av konteksten til fenomenet, og kan også føre til nye ideer med tanke på intervensjoner. Samtidig som praktikerne på feltet begynte å utforske utbrenthet, publiserte Freudenberg (1974) en artikkel som regnes som starten på forskning på utbrenthet innen akademia (Maslach, et al., 2001; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009).

Forskning på utbrenthet har gjennomgått forskjellige epoker hvor man har hatt ulikt fokusområde. På 1970-tallet var man opptatt av å definere utbrenthet, samt utforske hva som inngikk i fenomenet. Denne perioden benevnes som "Pioner-fasen" (Schaufeli & Buunk, 2003). På 1980-tallet gjennomgikk forskningen på utbrenthet en mer "empirisk fase", som tilførte en rekke vitenskapelige bidrag innen en kvantitativ forskningstradisjon. Dette var hovedsakelig surveystudier, og det ble utviklet ulike spørreskjema og måleinstrument for utbrenthet (Maslach,

et al., 2001; Schaufeli & Buunk, 2003). Den empiriske retningen i forbindelse med utbrenthet fortsatte inn i 1990-årene, men med noen nye forskningsområder. Forskning på utbrenthet begynte å ta for seg andre yrker enn kun service og menneskerelaterte yrker. Det ble tatt i bruk mer sofistikerte måleinstrumenter, samt at det i større grad ble benyttet longitudinelle studier. Forskere knyttet også i økende grad utbrenthet opp mot grunnleggende psykologiske teorier, og et nytt fokus rettet mot positiv psykologi bidro til oppmerksomhet rundt jobbengasjement som en motpol til utbrenthet (Schaufeli & Buunk, 2003; Schaufeli, et al., 2009).

Definisjoner på utbrenthet. Det har i utbrenthetslitteraturen vært diskutert ulike definisjoner på utbrenthet og hva begrepet skal innebære. Mens noen forskere har definert utbrenthet ut fra misforholdet mellom krav og ressurser, har andre definert det ut fra involvering i en følelsesmessig krevende situasjon. De ulike definisjonene kan deles inn i ”tilstandsdefinisjoner” som beskriver de mest karakteristiske symptomene til utbrenthet, og ”prosessdefinisjoner” som beskriver selve utbrenthetsprosessen (Schaufeli & Buunk, 2003). En generell tilstandsdefinisjon på utbrenthet finner vi hos Maslach et al. (2001), som hevder at utbrenthet er ”en vedvarende respons på kroniske, emosjonelle og interpersonlige stressorer på arbeidsplassen, som er definert av de tre dimensjonene utmattelse, kynisme og ineffektivitet” (Maslach, et al., 2001, s. 397, vår oversettelse). Cherniss (1980) var en av de første som foreslo utbrenthet som en prosess (Schaufeli & Buunk, 2003). Han definerer utbrenthet som ”en prosess der profesjonelle holdninger og atferd endres på en negativ måte som en respons på stressbelastninger på jobben” (Cherniss, 1980, s. 5, vår oversettelse). En definisjon som kombinerer både tilstands- og prosessperspektivet er definisjonen til Schaufeli og Enzmann (1998). De definerer utbrenthet som:

en vedvarende, negativ, arbeidsrelatert sinnstilstand for normale individer som først og fremst er preget av utmattelse ledsaget av ubehag, en følelse av redusert effektivitet, lavere motivasjon og utvikling av dysfunksjonelle holdninger og atferd på arbeidsplassen. Denne psykologiske tilstanden utvikler seg gradvis, men kan forbli uoppdaget i lang tid for individet. Det er et resultat av en dårlig match mellom individets intensjoner og virkeligheten på arbeidsplassen. Ofte er utbrenthet selvforsterkende på grunn av utilstrekkelige mestringsstrategier som er assosiert med syndromet (Schaufeli & Enzmann, 1998, s. 36, vår oversettelse).

Denne definisjonen spesifiserer symptomer, forutsetninger og at fenomenet er jobbrelatert, samt at mestringsstrategier også er inkludert i definisjonen. Vi velger derfor å vektlegge denne definisjonen på utbrenthet i vår videre studie.

Utbrenthetsdimensjonene. Utbrenthet kan deles inn i tre dimensjoner; utmattelse, kynisme og redusert opplevelse av egen profesjonell yteevne (jfr. Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Denne tredelingen er ofte henvisning til og benyttet i forskning og teori (Maslach, et al., 2001). Utmattelse er i følge Maslach og kolleger, den mest sentrale dimensjonen i utbrenthet, og innebærer en følelse av å være redusert og uttømt for emosjonelle og fysiske ressurser (Maslach, et al., 2001). I følge Demerouti og Bakker (2008) er utmattelse en konsekvens av intense fysiske, affektive og kognitive stressbelastninger, altså en vedvarende konsekvens av langvarig eksponering overfor enkelte jobbkrav. Utmattelse er den dimensjonen som oftest blir referert til av de som rapporterer å være utbrent, og er også den dimensjonen som har blitt mest studert og analysert (Maslach, et al., 2001). Den andre dimensjonen til utbrenthet er kynisme og kjennetegnes av en negativ respons ovenfor ulike aspekter ved arbeidet (Maslach, et al., 2001). Demerouti og Bakker (2008) bruker begrepet disengasjement som synonym til kynisme, og hevder at denne dimensjonen innebærer å distansere seg fra arbeidsobjekt, jobbinnhold og arbeidet generelt. Videre omhandler kynismedimensjonen i følge Demerouti og Bakker forholdet mellom ansatte og deres jobb, og er særlig knyttet opp mot en lavere identifisering med arbeidet, samt intensjoner om å slutte i jobben. Den tredje dimensjonen i utbrenthet er redusert opplevelse av egen profesjonell yteevne, som omhandler å oppleve nedsatte prestasjoner på jobb (Maslach, et al., 2001). Denne dimensjonen omfatter dermed en selvevaluerende del av utbrenthet. Mennesker som er utbrent har en tendens til å evaluere seg selv negativt, særlig med tanke på den jobben man gjør ovenfor klienter (Maslach, et al., 1996). Dette vil kunne medføre at ansatte som er utbrent ikke bare er misfornøyd med hva de oppnår på jobb, men det kan også gå ut over egen selvfølelse (Maslach & Jackson, 1981). Man kan føle seg inkompetent, og oppleve en mangel på prestering og produktivitet i arbeidet (Maslach, et al., 2001).

Det har blitt diskutert hvorvidt kynisme og opplevd profesjonell yteevne er nødvendige for å måle utbrenthet siden utmattelse har vist seg å være den viktigste dimensjonen (Shirom, 1989). Et argument for å inkludere flere dimensjoner i utbrenthet er at selv om utmattelse reflekterer stressdelen ved utbrenthet, fanger dimensjonen likevel ikke opp andre kritiske aspekter ved menneskers forhold til jobben sin. Maslach et al. (2001) argumenterer derfor for at man også trenger de andre dimensjonene for å kunne beskrive utbrenthet fullt ut. Det har også blitt diskutert hvordan disse dimensjonene er relatert til hverandre. I følge Maslach et al. (1996) er utmattelse og kynisme assosiert med hverandre. Utmattelse er noe man opplever og føler, men det igangsetter også en atferd for å distansere seg emosjonelt og kognitivt fra arbeidet i et forsøk på å takle arbeidsmessig overbelastning (work overload; Maslach & Leiter, 2008). Forskning

har generelt etablert en sekvensiell link mellom utmattelse og kynisme, mens sammenhengen og rekkefølgen til profesjonell yteevne er derimot mindre tydelig (jfr., Maslach, et al., 2001). Noen studier finner at profesjonell yteevne er direkte relatert til kynisme, mens andre studier finner at den utvikler seg uavhengig av de andre dimensjonene (Maslach & Leiter, 2008). I følge Leiter (1993) utvikler opplevelsen av egen profesjonell yteevne seg parallelt med utmattelse og depersonalisering, og ikke som en følge av de to andre dimensjonene. Det er med andre ord noe uenighet hvorvidt opplevelsen av profesjonell yteevne utvikler seg parallelt med utmattelse og kynisme, eller om det utvikler seg som en konsekvens av de andre utbrenthetsdimensjonene.

Tilnærminger og årsaksforklaringer på utbrenthet. Det finnes en rekke forklaringer på hvorfor mennesker blir utbrent (jfr., Schaufeli & Enzmann, 1998). Forskningen på utbrenthet kan deles inn i individperspektiv, der man har vært opptatt av faktorer og prosesser i individet, et interpersonlig perspektiv hvor man har fokusert på relasjonen mellom profesjonelle tjenesteytere og mottakere, og et organisasjonsperspektiv, der man har vektlagt viktigheten av den konteksten organisasjonen utgjør (Büssing & Glaser, 2000). Det finnes også noe forskning på samfunnsnivå.

Forskning på individnivå er opptatt av hvilke personlige karakteristikk som kan være relatert til utbrenthet (Schaufeli & Enzmann, 1998). Stress som fører til utbrenthet kan bli igangsatt av en ekstern trigger eller utløsende årsak, men det er personen og dens håndtering som er hovedfokus innen denne retningen (Burisch, 2002). En kjent teori innen dette perspektivet er teorien om konservering av ressurser (COR; Conservation of Resources; Hobfoll & Freedy, 1993). COR-teorien fremhever menneskers motivasjon for å beholde og beskytte deres verdier eller ressurser. Teorien hevder derfor at psykisk stress oppstår når individer enten står i fare for å miste eller mister en ressurs, eller når individet har investert i en ressurs uten å ha fått forventet gevinst i retur (Hobfoll & Freedy, 1993). Utbrenthet blir i slike tilfeller et resultat av psykisk stress som følge av at individet mister ressurser (Hobfoll & Shirom, 2001). En annen årsaksforklaring på individnivå er en kognitiv-atferdsmessig tilnærming. Her er antakelsen at utbrenthet er en følge av forventninger som ikke stemmer overens med virkeligheten. I følge Meier (1983) vil urealistiske forventninger om forsterkning, utfall og egen yteevne kunne føre til utbrenthet. Felles for de fleste årsaksforklaringene på individnivå er at de fokuserer på bevisst og ubevisst motivasjon, inkludert for høye mål, forventninger og forhåpninger som forutsetninger for utbrenthet (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Et interpersonlig perspektiv kan også bidra til årsaksforklaringer av utbrenthet. Mye av den tidlige forskningen på utbrenthet var opptatt av interpersonlige årsaker til utbrenthet. Man anså at emosjonelle belastninger og utbrenthet var et resultat av daglig interaksjon med

krevene og vanskelige brukere. Dette har fått noe redusert støtte fra empirisk forskning (Maslach, et al., 2001). Andre tilnærminger innen et interpersonlig teoretisk perspektiv har sett på utbrenthet som et resultat av sosial sammenligning, eller mangel på en gjensidig sosial bytteprosess (Schaufeli & Buunk, 2003). For eksempel vil mangel på gjensidighet i en relasjon mellom tjenesteyter og mottaker kunne føre til utbrenthet.

I et organisatorisk perspektiv ser man på utbrenthet som et negativt jobbrelatert fenomen (Schaufeli, Maslach, & Marek, 1993), hvor kilden til stress sies å komme fra selve jobbsituasjonen (Schaufeli & Enzmann, 1998). Noen forskere anser utbrenthet blant annet for å være et resultat av et virkelighetssjokk som individet opplever i arbeidslivet, særlig når man er nyutdannet og møter store krav i arbeidssituasjonen, samtidig som man står i fare for å miste visjoner og mål (Cherniss, 1980). Andre ser på utbrenthet som en aktiv prosess som utvikler seg progressivt gjennom ulike faser der utbrenthet forårsakes av jobbstressorer (Maslach, et al., 2001).

Utbrenthet kan også være forårsaket av manglende samsvar mellom en person og arbeidet, altså som en uheldig interaksjon mellom organisasjon og individ (Leiter & Maslach, 2004; Maslach & Leiter, 1997). Dersom individet bruker mestringsstrategier som ikke er passende, eller hvis det mangler nødvendige mestringsressurser vil et resultat av denne dårlige matchen være at det oppstår stress som kan føre til utbrenthet (Schaufeli & Enzmann, 1998). Leiter og Maslach (2004) har sett på ulike jobbmråder hvor manglende samsvar mellom individ og organisasjon potensielt kan føre til utbrenthet. De fremhever at arbeidsmengde, grad av kontroll, belønning, tilhørighet, rettferdighet og verdier må stå i forhold til individets forventninger og ressurser. Maslach og Leiter (2008) mener disse seks områdene for mismatch er gjennomgripende i det moderne arbeidsliv.

Det finnes også årsaksforklaringer på utbrenthet knyttet til samfunnsnivå, men det er ikke like mye forsket på som individ- og organisasjonsfaktorer. En årsaksforklaring på samfunnsnivå forklarer utbredelsen av utbrenthet med at man i dagens samfunn er opptatt av å navngi ulike fenomen. Dermed spres et begrep som mennesker tidligere ikke har hatt noe ord for, og som følge av dette virker det som om forekomsten av utbrenthet har økt (Schaufeli & Enzmann, 1998). Likevel er ikke dette hele sannheten, og Schaufeli og Enzmann fremhever også andre forklaringer på samfunnsnivå. I dagens arbeidsliv stilles det for eksempel høyere krav enn tidligere til både kvalitativ og kvantitativ arbeidsmengde, samt at arbeidet ofte oppleves som mer mentalt og emosjonelt krevende (Dewe, et al., 2010). Spesielt har den teknologiske utviklingen skapt et økt mentalt krevende arbeidsliv (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Maslach (2003) viser til at utbrenthetsforskningen i den senere tid har fokusert mer på situasjonelle variabler som arbeidsmengde, krav, og sosial støtte fra kollegaer enn individuelle variabler som personlighet og fysisk helse. Dette påpekes også av Burisch (2002), som mener at organisasjonsmessige forhold med situasjonelt fokus er hovedretningen innen dagens forskning på utbrenthet. I deres litteraturgjennomgang fant Maslach et al. (2001) således at forskningen i stor grad har hatt fokus på situasjonelle faktorer i forhold til hva som korrelerer med utbrenthet. Selv om forskningen er mest opptatt av situasjonsvariabler hevder Maslach (2003) at den allmenne oppfatningen hos folk flest er at utbrenthet oppstår grunnet individuelle fremfor situasjonelle faktorer. Samtidig hevder hun at forskningen gir sterkere støtte for at utbrenthet er relatert til situasjonsvariabler enn individvariabler (Maslach, 2003). På den andre siden fant Burisch (2002) i sin studie at både ytre og indre faktorer predikerte grad av utmattelse hos individene. Både Maslach et al. (2001) og Halbesleben og Buckley (2004) peker i sine oversiktsartikler på at nyere teoretiske rammeverk har begynt å integrere både individuelle og situasjonelle faktorer. Vår studie tar utgangspunkt i et slikt perspektiv som antar at både individuelle og situasjonelle faktorer kan forårsake utbrenthet.

Mestring

I følge Maslach et al. (2001) kan utbrenthet sies å være et resultat av vedvarende stress på arbeidsplassen. Hvordan individet velger å mestre stress kan være avgjørende for hvorvidt det vil oppleve utbrenthet. Forskning på mestring er en fundamentalt viktig måte å forstå hvordan stress påvirker mennesker på godt og vondt (Skinner, Edge, Altman, & Sherwood, 2003). Begrepet mestring brukes om kognitive- og atferdsmessige responser som individer benytter for å håndtere opplevd stress. Mestringsstrategier har blitt betraktet som et viktig element i stressprosessen fordi disse kan bidra til å bufre effektene stressorene eller de stressfremmende forhold har på individet (Lazarus & Folkman, 1984). Forskere begynte å utforske hvordan mennesker mestret stress med det håp at forskningen kunne bidra til å forklare hvorfor noen individer klarer seg bedre enn andre i møte med situasjoner som kan oppleves som stressende (Folkman & Moskowitz, 2004). Andre faktorer som også kan bidra til å forklare slike individuelle forskjeller kan være kultur, utviklingshistorie, og personlighet. Likevel hevder Folkman og Moskowitz at mestring skiller seg fra disse, fordi mestringsstil har større potensiale for endring, og dermed egner seg bedre til kognitive- og atferdsmessige intervensjoner (Folkman & Moskowitz, 2004). På denne måten kan forskningen på mestring bidra til kunnskap som kan hjelpe mennesker å redusere negative konsekvenser som følge av stress.

Historie og utvikling. Fra siste del av 1800-tallet og frem til midten av 1900-tallet var forskning på psykologisk mestring i hovedsak tilknyttet den psykodynamiske tradisjonen, samt

personlighetsforskning. Den psykodynamiske tradisjonen vektla mestring som en forsvarsmekanisme, hvor en undersøkte om det fantes modne og umodne forsvarsmekanismer. Forskningen ledet blant annet til ideen om at individer kan ha ulike preferanser for visse mestringsstrategier. Innen personlighetsforskning anså man mestring og personlighet som overlappende, men ikke synonyme konstruksjoner. Forskerne undersøkte blant annet om en kunne skille mellom sterke og svake situasjoner som kunne gjøre det lettere eller vanskeligere for personlighetstrekk å bli uttrykt (Dewe, et al., 2010).

Motivert av tidlige arbeider av Lazarus (1966), begynte forskning på mestring å bli et distinkt forskningsfelt tidlig på 1970-tallet (Folkman & Moskowitz, 2004). Lazarus (1966) bidro til å sette en ny kurs ved å presentere en kontekstuell tilnærming til stress og mestring. Fokuset ble utvidet forbi grensene til forsvarsmekanismer, til å inkludere et bredere spekter av kognitive- og atferdsmessige responser som vanlige mennesker bruker for å håndtere situasjoner i dagliglivet som utløser stress (Folkman & Moskowitz, 2004). Denne retningen kan betraktes i transaksjonelle termer, hvor transaksjon her innebærer en prosess der stress ikke anses for å være i omgivelsene eller i individet, men i transaksjonen mellom dem. Stressrelasjonen er dermed ikke statisk, men i konstant endring som et resultat av det kontinuerlige samspillet mellom personen og omgivelsene. Dette impliserer at stress vil oppstå hvis individet, som følge av personkarakteristikker, opplever omgivelsenes karakteristikker som skadelige, truende eller utfordrende (Lazarus, 1990). Lazarus' teori vektlegger den kognitive vurderingen i stressprosessen. Hvis individet vurderer noe som stressende, vil det igangsette mestringsstrategier for å håndtere ubalansen mellom individet og omgivelsene. Med andre ord så skjer mestringsprosesser som en respons til menneskers tolkning av at viktige mål står i fare for eller har blitt skadet, tapt eller truet (Folkman & Moskowitz, 2004).

Definisjon på mestring. Lazarus og Folkman definerer mestring som “kognitiv og atferdsmessig innsats for å håndtere spesifikke ytre og/eller indre krav som vurderes som svært krevende, eller som overgår en persons ressurser” (Lazarus & Folkman, 1984, s. 141, vår oversettelse). Med utgangspunkt i en slik definisjon blir mestring betraktet som en prosess, med vekt på transaksjon, kontekst og vurdering (Lazarus, 2001). Ifølge Dewe et al. (2010) er det ikke en generell enighet om denne definisjonen blant forskerne på feltet, men den er likevel den mest siterte. Definisjonen har mottatt kritikk for å være for snever, da den begrenser mestring til intensjonelle strategier som iverksettes i konteksten av en stressor. En slik definisjon er likevel passende for vår studie der vi måler mestringsstrategier individet er bevisst på, og vi velger derfor å betrakte mestring ut i fra Lazarus og Folkmans (1984) definisjon.

Kategorisering av mestringsstrategier. Mestringsstrategier kan sies å være kategorier som blir brukt for å klassifisere hvordan mennesker mestrer, og forsøker å beskrive hvordan individer faktisk responderer på stress (Skinner, et al., 2003). Forskningslitteraturen på mestringsfeltet beskrives blant annet som problemfylt, mangfoldig og vanskelig å organisere (Dewe, Cox, & Ferguson, 1993). Det har blitt forsøkt å lage en rekke ulike inndelinger av mestringsstrategier i kategorier for å gjøre det store antallet mestringsstrategier mer oversiktlig. Likevel har mangel på enighet knyttet til grunnkategorier redusert progresjonen i feltet, og gjør det vanskelig for forskere å sammenlikne funn (Skinner, et al., 2003). Den mest kjente og brukte inndelingen er skillet mellom problemfokuset og emosjonsfokuset mestring (se f.eks., Lazarus & Folkman, 1984). Skinner et al. (2003) anbefaler å gå vekk fra disse kategoriene, fordi de mener mestring er mer komplekst enn det som impliseres ved slike inndelinger. Spesielt har inndeling i problemfokuset og emosjonsfokuset mestring fått kritikk for at kategoriene ikke er konseptuelt tydelige, gjensidig utelukkende eller inngående nok (Skinner, et al., 2003). Folkman og Moskowitz (2004) påpeker at selv om inndeling i kategorier kan være nyttig for å sammenlikne funn på tvers av studier, er det også en risiko for at det skjuler seg viktige forskjeller innenfor kategoriene. Det kan for eksempel være tilfelle at det finnes både adaptive og maladaptive strategier under kategorien emosjonsfokuset mestring, noe som vil gjøre det vanskelig å måle i forhold til utfallsmål. For eksempel kan emosjonsfokuset mestring innebære både det å søke støtte, samt å bruke alkohol og narkotika som distraksjon (Folkman & Moskowitz, 2004). Lazarus (1999) understreker også dette problemet ved å påpeke at i virkeligheten kan en rekke mestringsstrategier kategoriseres i problemfokuset eller emosjonsfokuset mestring, samt at noen måter å mestre på vil falle utenfor kategoriene.

Mestringsstrategier. Følgende mestringsstrategier som presenteres er de som vil bli benyttet i den foreliggende studien, nemlig negativ passiv mestring, positiv passiv mestring og positiv aktiv mestring. Negativ passiv mestring innebærer å forholde seg passivt og ikke håndtere det som utløser stress, og består av to underdimensjoner; virkelighetsflukt og selvbebreidelse. Virkelighetsflukt innebærer å trekke seg tilbake og benytte ønsketenkning og dagdrømming. Blant annet kan en slik strategi innebære å håpe at det vil skje et under, forsøke å få det bedre ved å spise, drikke, røyke eller ta medisiner, samt ønske at situasjonen skal bli borte av seg selv (Wedde, Holmøy, Skaare, & Villund, 2004). I følge Falkum, Olff og Aasland (1997) vil en slik strategi kunne skape psykologisk velvære for noen, men den vil mest sannsynlig ikke øke individets vekstmuligheter. Selvbebreidelse innebærer å klandre seg selv og si hva en heller burde gjort. Det innebærer også at en ønsker å forandre måten en føler på, eller ønsker at en var

sterkere og mer optimistisk (Wedde, et al., 2004). Ifølge Skinner et al. (2003) er denne strategien knyttet til et passivt og repeterende fokus på det negative ved en stressende hendelse.

Positiv passiv mestring kan sies å innebære en form for akkomodasjon eller positiv omfortolkning der en endrer eksisterende kognitive skjema. Stressmestringen foregår med andre ord i individet. I følge Skinner et al. (2003) innebærer en slik form for mestring en kognitiv omstrukturering, minimalisering av problemet og aksept, og er en strategi som går ut på å justere personlige preferanser til situasjonens begrensinger. I følge Wedde et al. (2004) innebærer en slik mestringsstrategi å forsøke å se det positive i situasjonen, la flere muligheter stå åpne og ha en positiv holdning til at situasjonen skaper en positiv endring eller vekst. I tillegg omhandler positiv passiv mestring å gjøre en forandring slik at det vil gå bra til slutt, godta ens følelser slik at de ikke virker for mye inn på andre ting, samt forandre noe ved en selv så en takler situasjonen bedre (Wedde, et al., 2004).

Positiv aktiv mestring innebærer å søke sosial støtte. I følge Skinner et al. (2003) er dette en av de vanligste mestringsstrategiene som benyttes. Denne formen for mestring innebærer å dele følelser med andre og snakke med noen om hvordan en har det. En kan også søke støtte i form av å spørre slektninger eller venner om råd og snakke med noen som kan gjøre noe med problemet (Wedde, et al., 2004). Sosial støtte kan mottas fra ulike hold, som for eksempel foreldre, ektefelle, kolleger eller profesjonelle.

Diskusjon på feltet. Et spørsmål som diskuteres på feltet er hvorvidt mennesker bruker samme mestringsstrategi på tvers av situasjoner, eller om de er fleksible og velger mestringsstrategier etter hva som er gunstig i forhold til situasjonen. Menneskets evne til å endre sin måte å mestre på i møte med ulike krav kalles av noen forskere for mestringsfleksibilitet. Dette involverer systematisk variasjon i bruk av strategier på tvers av ulike situasjoner, heller enn en mer fast bruk av noen få mestringsstrategier (Folkman & Moskowitz, 2004). Studier utført av blant annet Carver, Weintraub og Scheier (1989) og Holahan og Moos (1987) har gitt støtte til antakelsen om at de mestringsstrategier individet bruker, til en viss grad er stabile på tvers av situasjoner. I følge Cheng og Cheung (2005) er mennesker forskjellig med hensyn til i hvor stor grad de har mestringsfleksibilitet. Det vil si at noen individer er lite fleksible og bruker samme mestringsstrategi på ulike typer situasjoner, mens andre er mer fleksible og velger mestringsstrategi etter karakteristikker og krav ved den spesifikke situasjonen. Folkman og Moskowitz (2004) hevder likevel at for å kunne si noe konkret om mestringsfleksibilitet trengs det mer forskning på feltet.

Mestring og utbrenthet. En rekke forskere har undersøkt hvordan mestringsstrategier er relatert til utbrenthet, både gjennom å undersøke den direkte effekten av slike strategier, men

også hvorvidt de kan fungere som en moderator eller buffer mellom ulike stressfremmende forhold og utbrenthet. Selv om enkelte forskere påpeker at effekten av mestringsstrategier kan variere på tvers av situasjoner, viser likevel en rekke studier at det er noen mestringsstrategier som gjennomgående har blitt ansett som mer gunstige enn andre i forhold til utbrenthet (Folkman & Moskowitz, 2004). Mestringstrategier som innebærer aktiv handling der individet forsøker å håndtere det som utløser stress, har vist seg å være effektivt for å unngå å bli utbrent (se f.eks., De Rijk, et al., 1998; Doolittle, 2007; Hu & Cheng, 2010; Lemaire & Wallace, 2010). Problemfokuset mestring er en slik form for mestring, og innebærer å finne løsninger på problemet eller det som utløser stress. Yip, Rowlinson og Siu (2008) fant i sin studie av 222 ingeniører, at rasjonell problemløsning modererte relasjonen mellom rolleoverbelastning og de tre dimensjonene utmattelse, kynisme og redusert profesjonell yteevne. Riolli og Savicki (2003) undersøkte på sin side hvordan ulike individuelle karakteristikk kunne modere relasjonen mellom mangel på jobbressurser og utbrenthet. Resultatene viste at i omgivelser der ansatte ikke har tilgang på viktige ressurser vil bruk av problemfokuset mestring bidra til lavere forekomst av utbrenthet. Oppsummert gir studier støtte til at problemfokuset mestring kan bidra til lavere grad av utbrenthet.

Passive mestringsstrategier har ofte blitt funnet å være mindre gunstige enn aktive strategier med hensyn til utvikling av utbrenthet (Maslach, et al., 2001). Spesielt har mestring som innebærer å trekke seg tilbake og unngå den stressende situasjonen blitt trukket frem. I en studie av 180 barnevernsarbeidere fant Evans, Bryant, Owens og Koukos (2004) at bruk av en unngående mestringsstrategi var relatert til alle de tre utbrenthetsdimensjonene. Studien til Lemaire og Wallace (2010) viste at strategier som å holde problemet for seg selv, og å fortsette som om ingenting hadde skjedd, var assosiert med økt grad av emosjonell utmattelse. Resultatene av studien indikerte at strategier som ikke involverte å faktisk håndtere problemet på en konstruktiv måte korrelerte med økt utmattelse. Unngående mestring kan også fungere som en moderator på forholdet mellom jobbressurser og utbrenthet. Et eksempel på dette er studien til Riolli og Savicki (2003) som fant at når det var mangel på jobbressurser, hadde ansatte som brukte unngående mestring høyere grad av utbrenthet. Oppsummert synes forskning å tyde på at bruk av unngående mestring i møte med stress vil kunne bidra til økt grad av utbrenthet.

Selv om noen mestringsstrategier synes å være mer gunstige eller ugunstige i stressende situasjoner, er det også noen former for mestring som i ulike studier viser seg å gi tvetydige resultat. Dette gjelder spesielt emosjonsfokuset mestring, som er en av de mest undersøkte mestringsstrategiene. Noen studier viser at emosjonsfokuset mestring kan bidra til å øke graden

av utbrenthet, mens andre studier ikke har funnet en slik effekt, eller at slik mestring kan redusere grad av utbrenthet. Eksempelvis fant Bradgard et al. (2010) at emosjonsfokusert mestring predikerte økning i emosjonell utmattelse. Lewin og Sager (2009) fant at emosjonsfokuserede strategier på den ene siden økte rollekonflikt sin påvirkning på emosjonell utmattelse, men på den andre siden så reduserte slike strategier rolleusikkerhet sin påvirkning på utmattelse. De påpeker at en mulig forklaring her er at slike strategier kan i ukontrollerbare situasjoner gi en midlertidig stressreduksjon. Oppsummert tyder forskning på at emosjonsfokusert mestring kan ha både gunstig og ugunstig effekt på utbrenthet.

Tidspress

Mestringsstrategier vil først og fremst aktiveres når individet utsettes for stressorer. Tidspress er et vanlig jobbkrav en kan oppleve på arbeidsplassen, og som vil kunne være en stressor som individet må håndtere. Dagens arbeidsliv er i kontinuerlig endring, og det settes stadig høyere krav til ansatte. Spesielt tidskrav og mengden overtid på arbeidsplassen har økt de siste årene (Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Økt press som følge av stadige endringer på arbeidsplassen resulterer i at flere mennesker blir utbrent (Teuchmann, Totterdell, & Parker, 1999). I følge Karasek (1979) er krav som å fullføre arbeidsoppgaver viktige kilder til jobbstress, og i hans modell fremgår arbeidsmengde og tidspress som essensielle faktorer til stressbelastninger for et individ (Karasek, 1979). Tidspress gjenkjennes ved stress som kommer av å ikke ha tilstrekkelig tid til å fullføre jobbrelaterte oppgaver (Kinicki & Vecchio, 1994). Følelsen av tidspress kommer delvis fra objektive trekk ved jobben, slik som antall arbeidsoppgaver, utfordringer og knappe tidsfrister, samt andre faktorer som personlighet som kan spille en rolle i hvordan en opplever tidspress (Teuchmann, et al., 1999). Tidspress kan innebære at en har så mye å gjøre at arbeidssituasjonen blir oppjaget og masete og at det hindrer en i arbeide effektivt. Den ansatte vil også kunne oppleve at en har problemet med å gjøre spesielle oppgaver uten å blir forstyrret (Wedde, et al., 2004).

Tidspress og utbrenthet. En rekke studier har vist at arbeidsmengde og tidspress er sterkt og konsistent relatert til utbrenthet (jfr., Lee & Ashforth, 1996). Spesielt har utbrenthetsdimensjonen utmattelse blitt assosiert med tidspress. Baker, O'Brien, og Salahuddin (2007) fant i sin studie at høyt nivå av tidspress predikerte emosjonell utmattelse. Stress knyttet til det å ikke ha tilstrekkelig tid til å gjøre ferdig arbeidet, eller å ha for mye å gjøre, samsvarte med opplevd utmattelse. En forklaring på dette resultatet var, i følge Baker og medarbeidere, at tidspress kan tvinge ansatte til å utføre sine arbeidsoppgaver i stor hast og ikke ta pauser, noe som videre kan forårsake at de føler seg overveldet. I en studie av 563 norske lærere fant Skaalvik og Skaalvik (2009) støtte for at emosjonell utmattelse var sterkest relatert til tidspress.

De ovennevnte studier kan ses i sammenheng med en studie utført av Teuchmann et al. (1999), der de fant at jobbkrav (herunder tidspress) var knyttet til emosjonell utmattelse. Denne relasjonen var derimot ikke ensidig negativ, men viste seg å være en kurvelineær relasjon hvor for lave og for høye jobbkrav predikerte emosjonell utmattelse. Studien viste også at tidspress, negative følelser og emosjonell utmattelse er faktorer som endrer seg over tid og derfor kun er midlertidig relaterte. Dette er ifølge Teuchmann og medarbeidere en sammenheng som er oversett av forskere som kun fokuserer på en lineær effekt mellom emosjonell utmattelse og tidspress. En slik lineær effekt mellom jobbkrav og utfall som belastninger finner vi blant annet beskrevet i Karasek (1979) sin krav og kontroll modell, samt JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

Forskning viser også at relasjonen mellom tidspress og utbrenthet kan gå motsatt vei, ved at utbrenthet kan skape større tidspress. I studien til Baker et al. (2007) ble det påpekt at siden de undersøkte korrelasjoner, kunne det være at ansatte som føler seg emosjonelt utmattet arbeider saktere, noe som øker presset for å fullføre oppgavene på kort tid. Demerouti, Bakker, og Bulters (2004) peker også på muligheten for en toveis interaksjon mellom utmattelse og tidspress. De hevder at ansatte som er utmattet på grunn av belastende arbeid, mest sannsynlig vil være på etterskudd med arbeidsflyt og fullføring av oppgaver innen fastsatte rammer. I følge Demerouti og medarbeidere vil dette i neste omgang resultere i tilleggskrav som tidspress og rollekonflikter. Dimensjonen profesjonell yteevne omfatter blant annet at mennesker som opplever utbrenthet eller utbrenthetssymptomer vil erfare nedsatt prestasjon på jobb. Redusert prestasjon vil videre kunne skape større tidspress for individet, da arbeidsmengden oftest vil være den samme på tross av at individet presterer dårligere eller har nedsatt yteevne (Maslach, et al., 1996).

Autonomi

Som en motvekt til jobbkrav, finner vi jobbbressurser. Autonomi i jobben, også kalt kontroll på arbeidsplassen, har lenge blitt anerkjent som en verdifull ressurs for ansatte (Karasek, 1979). I følge Hackman og Oldham (1976) er autonomi en viktig jobbkaraktistikk for å oppnå positive utfall på jobben som høy indre motivasjon, høy kvalitet på jobbprestasjoner, høy tilfredshet med arbeidet, samt lavt fravær og turnover. De hevder at autonomi først og fremst er knyttet opp mot det å erfare ansvar for utfall. Når ansatte opplever høy autonomi vil de føle personlig ansvar for både suksess og nederlag. På denne måten kan autonomi bidra til å skape et godt grunnlag for indre motivasjon (Hackman & Oldham, 1976). I tillegg til å være en ressurs i seg selv, kan autonomi gi ansatte friheten til å bestemme hvilke ressurser de vil benytte i møte med jobbkrav, og dermed redusere potensialet for belastning

(Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Karasek, 1979). Dette påpeker også Shirom, Nirel, og Vinokur (2006), som mener at autonomi potensielt gjør ansatte i stand til å mestre stressende situasjoner på en effektiv måte, fordi de kan benytte tilgjengelige mestringsressurser og ferdigheter mer fleksibelt.

Autonomi kan sies å være graden av frihet en ansatt har til å planlegge sitt arbeid og bestemme hvilke prosedyrer som skal bli brukt for å utføre arbeidet (Hackman & Oldham, 1976). Nyere forskning har utvidet konseptet til også å innbefatte ansattes frihet, uavhengighet og mulighet for bruk av skjønnsmessig vurdering for å kunne ta beslutninger (Morgeson & Humphrey, 2006). I sin krav-kontroll modell definerte Karasek (1979) autonomi som den ansattes potensielle kontroll over ens arbeidsoppgaver og gjennomføringen av disse i løpet av arbeidsdagen. Autonomi på arbeidsplassen innebærer at individet kan bestemme eget arbeidstempo og planlegge rekkefølgen i arbeidsoppgavene. Ansatte vil også ha tilstrekkelig mulighet til å diskutere organiseringen av ens eget arbeid og innflytelse på avgjørelser som gjelder egen arbeidsplan. Autonomi kan også omfatte muligheten til å utsette planlagte saker hvis en har for mye å gjøre, samt kunne ta seg fri eller avspasere på kort varsel (Wedde, et al., 2004).

Autonomi og utbrenthet. En rekke empiriske studier og teorier på jobbstress har ansett autonomi på arbeidsplassen å være viktig for ansattes helse. Dette er hovedsakelig fordi økt autonomi er assosiert med flere muligheter til å håndtere stressende situasjoner (Bakker, et al., 2005). I en longitudinell studie fant Maslach og Leiter (2008) at kontroll på arbeidsplassen var relatert til lavt nivå av utbrenthet. Tilsvarende funn viste studien til Skaalvik og Skaalvik (2009) der autonomi blant norske lærere predikerte lavere grad av utmattelse og kynisme, samt økt opplevelse av profesjonell yteevne. I en metaanalyse utført av Nahrgang, Morgeson, og Hofmann (2011) ble autonomi funnet å være den jobbressursen som i størst grad predikerte lav grad av utbrenthet.

I følge Van der Doef og Maes (1999) er autonomi en av de mest studerte ressursene som kan fungere som en buffer på stress. Krav-kontroll modellen til Karasek (1979) predikerer at stress oppstår som følge av interaksjonen mellom jobbkrav og autonomi, der kombinasjonen av lav grad av autonomi og høye jobbkrav vil forårsake stress. I en studie av 1012 ansatte i en høyere utdanningsinstitusjon fant Bakker et al. (2005) at autonomi bufret relasjonen mellom jobbkrav som arbeidsmessig overbelastning, emosjonelt krevende situasjoner, fysiske krav og arbeid-hjem interferens, og dimensjonene utmattelse og kynisme. Spesielt i forhold til kynisme var autonomi den ressursen som i størst grad dempet eller modererte jobbkrav. Bakker og kolleger mener at autonomi kan bidra til økt mestring av jobbkrav fordi ansatte selv kan

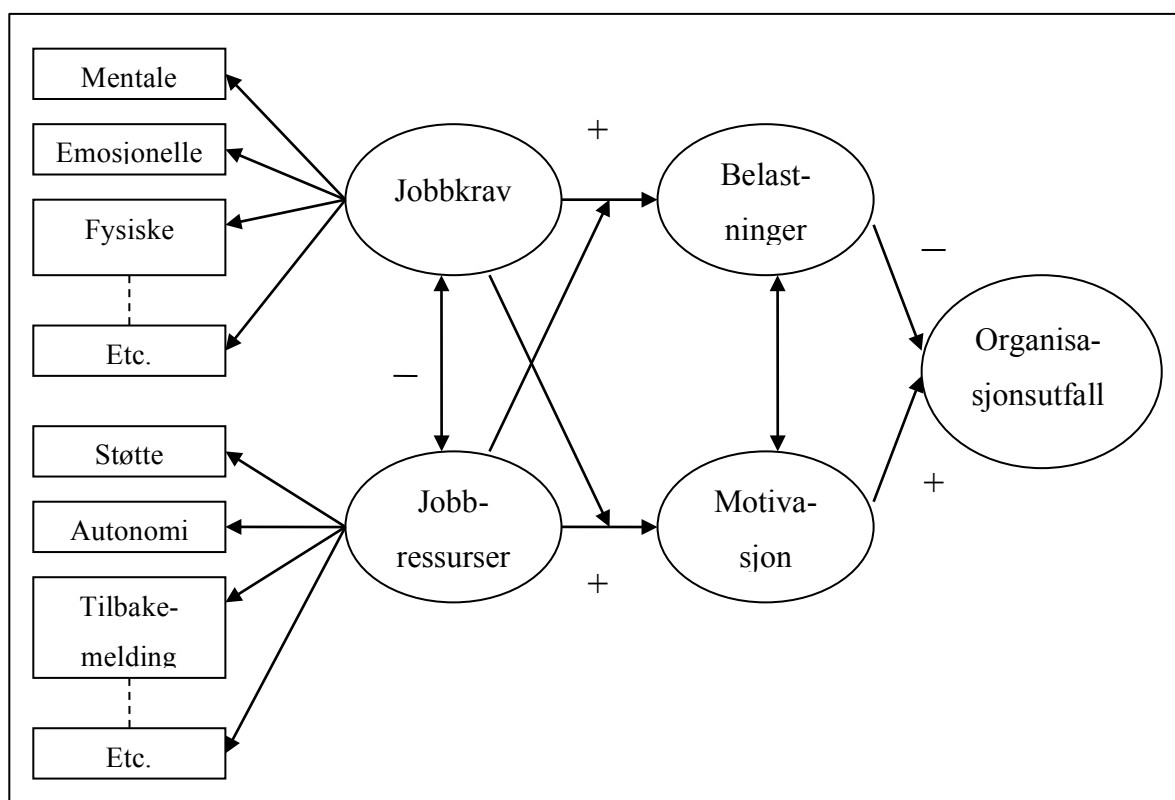
bestemme når og hvordan de ønsker å respondere på kravene de møter. Dette blir også hevdet av Bakker og Demerouti (2007), som i sin studie fant autonomi som den viktigste bufferen mellom jobbkrav og utmattelse og kynisme. Xanthopoulou et al. (2007) gjennomførte en lignende studie som Bakker et al. (2005), der de fant at autonomi var den mest avgjørende bufferen for relasjonen mellom ulike jobbkrav og utbrenthet. Autonomi påvirket imidlertid ikke relasjonen mellom jobbkravet arbeidsmengde og utmattelse og kynisme. Autonomi modererte heller ikke forbindelsen mellom jobbkravet opplevd trakassering fra pasienter og utmattelse, men hadde moderatoreffekt på relasjonen mellom trakassering fra pasienter og kynisme. I motsetning til Xanthopoulou et al. (2007) sine funn knyttet arbeidsmengde, fant Shirom et al. (2006) på den andre siden at autonomi fungerte som en buffer på relasjonen mellom arbeidsmessig overbelastning og utbrenthet. Oppsummert viser disse studiene at autonomi på arbeidsplassen medfører lavere grad av utbrenthet, og at dette er en ressurs som både kan ha direkte- og buffereffekt ovenfor utbrenthet.

Jobbkrav– ressursmodellen

I følge en rekke modeller innen stressteori er opplevelse av stress et resultat av en ubalanse mellom krav et individ møter og de ressurser det har til rådighet (Bakker & Demerouti, 2007). Et eksempel på en slik modell er jobbkrav- ressurs modellen (JD-R; Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, et al., 2001), som forutsetter at ethvert yrke har sine egne spesifikke risikofaktorer knyttet til stress. Disse risikofaktorene kan klassifiseres i to generelle kategorier; jobbkrav og jobbressurser. Dermed kan modellen brukes på tvers av yrker og uavhengig av de spesifikke krav og ressurser som er involvert (Demerouti & Bakker, 2011). Modellen sies å være en utvidelse av krav-kontrollmodellen til Karasek (1979), da den inkluderer en rekke jobbressurser og ikke kun kontroll (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, et al., 2001). JD-R modellen er viktig i et annet henseende, ved at den også åpner opp for positive utfall av forholdet mellom jobbkrav og jobbressurser, som for eksempel jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2007).

JD-R modellen er et teoretisk rammeverk som forsøker å integrere to forskningstradisjoner; stressforskning og motivasjonsforskning (Demerouti & Bakker, 2011). Modellen finnes i ulike versjoner (se f.eks., Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004), men felles for versjonene er det underliggende premisset om to psykologiske prosesser som bidrar til å utvikle jobbelastninger og motivasjon, som vist i figur 1. Den første prosessen omfatter en negativ helseutvikling hvor høye jobbkrav fører til tap av energi og utmattelse, som videre kan gi helseproblemer. Den andre prosessen innebærer en motivasjonsprosess der jobbressurser antas å kunne føre til høyere engasjement, lavere kynisme

og bedre prestasjoner (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011). I tillegg til disse direkte forbindelsene, postulerer noen versjoner av modellen at jobbressurser har en direkte forbindelse også til belastninger (Demerouti, et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Som vist i figur 1 antar nyere versjoner av modellen at det i tillegg til de direkte sammenhengene, også er en interaksjon mellom krav og ressurser som er viktig for utviklingen av belastninger og motivasjon (Bakker & Demerouti, 2007). I følge Demerouti og Bakker (2011) er det innebygd i definisjonen av jobbressurser at denne jobbkvaliteten kan moderere forholdet mellom jobbkrav og belastningsreaksjoner.



Figur 1. Bakker og Demerouti (2007) sin versjon av JD-R modellen

Jobbkraav. Jobbkraav omfatter fysiske, psykiske, sosiale eller organisatoriske aspekt ved arbeidet som krever en vedvarende fysisk eller mental innsats, og som dermed er assosiert med fysiologiske og psykologiske kostnader (Demerouti, et al., 2001). Slike krav er ikke ansett for å være negative i utgangspunktet, men kan utvikle seg til å bli en negativ jobbstressor hvis det kreves høy innsats for å møte kravene (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbkraav er et bredt begrep som favner en rekke faktorer på arbeidsplassen. Karasek (1979) benytter begrepet i sin krav-kontroll modell der det innebærer krav til arbeidsmengde, uventede oppgaver som utløser stress og jobbrelaterte personkonflikter. Bakker og Demerouti (2007) fremhever høyt arbeidspress, ugunstig fysisk arbeidsmiljø, og emosjonelt krevende interaksjoner med klienter som mulige

jobbkraav. Hva som oppleves som krevende vil variere avhengig av yrkesgrupper og jobbsituasjoner, derfor bør man utvikle og validere modellen til ulike yrkesgrupper for å kunne si mer konkret om hvilke jobbkraav som er særlig belastende (Demerouti, et al., 2001). Likevel kan det i forskningslitteraturen se ut til at det er noen grunnleggende faktorer som vil oppleves belastende uavhengig av yrke, eksempelvis overbelastninger i form av arbeidsmengde, tidspress og rollekonflikt (Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998).

Jobbressurser. Jobbressurser refererer på samme måte som jobbkraav til fysiske, psykiske, sosiale eller organisatoriske aspekt ved arbeidet (Demerouti, et al., 2001), men jobbressurser vil i motsetning til jobbkraav stimulere til å nå mål, redusere jobbkraav og de assosierte kostnader, og/eller stimulere til personlig vekst og utvikling (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). Ressurser kan deles inn i eksterne eller interne ressurser, hvor de interne omfatter individets kognitive og affektive handlingsmønstre og ressurser. Eksterne ressurser er de som individet har i en organisasjonsmessig eller sosial kontekst (Demerouti, et al., 2001), eksempelvis sosial støtte fra kolleger og nærmeste leder, autonomi, mulighet for profesjonell utvikling og tilbakemelding fra leder (Bakker & Demerouti, 2007; Xanthopoulou, et al., 2007). I JD-R modellen vektlegges eksterne ressurser, da forskerne mener det ikke finnes en generell enighet om at interne ressurser er stabile på tvers av situasjoner, eller uavhengig av situasjonen (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, et al., 2001). Det har likevel blitt foreslått i nyere tid å også inkludere interne ressurser i denne modellen (Demerouti & Bakker, 2011). Demerouti, et al. (2001) hevder at når det mangler ressurser i eksterne omgivelser, vil ikke individet kunne håndtere kravene de blir stilt ovenfor. Videre vil dette i følge Demerouti og kolleger, redusere individets motivasjon, og føre til at de trekker seg tilbake fra jobben. Dette reflekteres i den motivasjonelle prosessen som vises i JD-R modellen der jobbressurser regnes som forløperen til motivasjon for individet (Demerouti & Bakker, 2011).

JD-R modellen og utbrenthet. JD-R modellen viser til at mennesker er mest mottakelige for belastninger under to ulike omstendigheter, enten når de er overveldet av jobbkraav, eller når de opplever mangel på tilstrekkelige jobbressurser (Rubino, Luksyte, Perry, & Volpone, 2009). Det er to ulike tilnærminger til hvordan krav og ressurser interagerer og deres påvirkning på utbrenthet. Den ene tilnærmingen fokuserer på at det er en direkte effekt av krav og ressurser, mens den andre foreslår en bufferhypotese der det hevdes at ressurser til en viss grad kan fungere som en buffer mellom jobbkraav og utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007). Forskning har gitt støtte til antakelsen om direkteeffekt av jobbkraav og jobbressurser på utfall for individ så vel som for organisasjon. Demerouti et al. (2001) fant at jobbkraav var primært og positivt relatert til utmattelse, mens ressurser var primært og negativt relatert til

nedsatt engasjement i jobben. En longitudinell studie utført av Schaufeli, Bakker og Van Rhenen (2009) viste at høye jobbkrav og mangel på jobbressurser gav økt risiko for utbrenthet. Forskning på feltet viser at jobbkrav og ressurser i ulik grad er relatert til de forskjellige dimensjonene av utbrenthet. Mens emosjonell utmattelse viser seg å være systematisk forbundet med jobbkrav som arbeidsmengde og tidspress, viser kynisme og nedsatt engasjement på den andre siden seg å være relatert til mangel på ressurser som tilbakemelding, autonomi, samt mangel på sosial støtte (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Schaufeli & Bakker, 2004; Xanthopoulou, et al., 2007).

Forskning på bufferhypotesen har gitt ulike resultater med hensyn til hvorvidt jobbressurser modererer forholdet mellom jobbkrav og utbrenthet. Tidligere studier viser at støtte for bufferhypotesen er avhengig av hvilke jobbkrav som skal bufres, hvilke jobbressurser som inkluderes som moderatører, og hvilken utbrenthetsdimensjon man har som utfallsmål (se f.eks., Bakker, et al., 2005; Xanthopoulou, et al., 2007; Zeng, Zheng, & Shi, 2010). For eksempel kan autonomi bufre emosjonelle krav, men ikke arbeidsmengde, eller moderere sammenhengen mellom trakassering fra pasienter og kynisme, men ikke trakassering fra pasienter og utmattelse (Xanthopoulou et al. 2007). Mangelen på konsistente funn kan ifølge Bakker og Demerouti (2007) indikere at ressurser kun delvis påvirker relasjonen mellom jobbkrav og ansattes velvære og helse.

Foreliggende studie

Hensikten med denne masteroppgaven er å undersøke sammenhengen mellom to mål på krav og ressurser i arbeidsmiljøet (tidspress og autonomi), mestring og utbrenthet. Det vil være et særlig fokus på hvorvidt individets mestringsstrategier modererer forbindelsen mellom krav, ressurser og utbrenthet, der utbrenthet er den avhengige variabel.

Et av de mest kjente måleinstrumentene på utbrenthet, MBI-GS (Maslach, et al., 1996), tar utgangspunkt i at utbrenthet består av tre dimensjoner. Disse er; utmattelse, kynisme og redusert opplevelse av egen profesjonell yteevne. Maslach et al. (2001) påpeker at utbrenthet er et svært komplekst fenomen, og at for å få en tilstrekkelig god beskrivelse av fenomenet bør man ikke slå de tre dimensjonene sammen til en. Maslach og medarbeidere hevder også at hver utbrenthetsdimensjon kan være forskjellig relatert til ulike faktorer på arbeidsplassen. På grunnlag av dette velger vi å undersøke utbrenthetsdimensjonene hver for seg fremfor å se på utbrenthet som én variabel. Begrepet mestring kan også separeres i ulike mestringsstrategier (se f.eks., Folkman & Moskowitz, 2004; Skinner, et al., 2003). Vi vil undersøke effekten av tre mestringsstrategier som vi har benevnt som negativ passiv mestring (virkelighetsflukt og

selvbebreidelse), positiv passiv mestring (positiv omfortolkning) og positiv aktiv mestring (søke støtte). Nærmere informasjon om måleinstrumentene som benyttes for å kartlegge utbrenthet og mestring ut fra dette utgangspunktet står i metodekapittelet.

Forskning på sammenhengen mellom mestring og utbrenthet er utbredt, og inndelingen i problemfokusert og emosjonsfokusert mestring dominerer dette forskningsfeltet. Foreliggende studie benytter en tredeling av negativ passiv, positiv passiv og positiv aktiv mestring, og man vil dermed muligens få annen innsikt i hvordan mestring fungerer i tilknytning til utbrenthet. Et interessant moment ved studien er den potensielle moderatoreffekten av mestring på relasjonen mellom autonomi og utbrenthet. Tidligere studier har i hovedsak undersøkt moderatoreffekt av mestring på jobbkrav, og i liten grad moderatoreffekt på jobbressurser, da disse ressursene ofte studeres som en moderator selv. Riolli og Savicki (2003) viser til behovet for å også undersøke om jobbressurser modereres av individuelle faktorer. JD-R modellen blir benyttet som et utgangspunkt for studiet, og på dette grunnlaget ser vi det som essensielt å både ha med et mål på krav og et mål på ressurser, fremfor å kun undersøke en av disse variablene. Videre ser vi det som interessant å undersøke samspillet mellom person og organisasjon. Det at studien kombinerer både organisasjonsfaktorer gjennom å se på krav og ressurser, og individfaktorer gjennom mestringsstrategier, bidrar til et mer komplekst og helhetlig bilde av utbrenthetsprosessen. Dette er også i samsvar med det en rekke forskere påpeker, nemlig at det ikke bare er kun organisatoriske eller individfaktorer som fører til utbrenthet, men at det kan være et samspill mellom disse (Maslach & Leiter, 1997; Maslach, et al., 2001).

Forskningsspørsmål og hypoteser. Det overordnede forskningsspørsmålet for denne studien er:

Hva er sammenhengen mellom to mål på krav og ressurser (tidspress og autonomi), mestring og utbrenthet?

Forskningsspørsmålet vil bli belyst ved å undersøke et sett med hypoteser som vises i figur 2. For å begrense antallet hypoteser setter vi som kriterium at forbindelsen til utbrenthet anses som bekreftet dersom sammenhengen til to av de tre utbrenthetsdimensjonene som måles er signifikant. Det kreves imidlertid at utmattelse må være en av de signifikante dimensjonene. Dette begrunnes med at en rekke forskere har hevdet at utmattelse er den mest sentrale komponenten i utbrenthet (jfr., Maslach, et al., 2001; Shirom, 1989), samtidig som Maslach (2003) påpeker at selv om utmattelse er et nødvendig kriterie for å definere utbrenthet, er det ikke tilstrekkelig, fordi alle individer som er utmattet ikke nødvendigvis er utbrent. Når det gjelder mestring skiller vi mellom negativ og positiv mestring, og i samråd med veileder har vi bestemt at det vil være tilstrekkelig at sammenhengen til en av de positive mestringsvariablene

er signifikant for å kunne omtale det som en systematisk positiv relasjon. Tilsvarende må sammenhengen til den negative mestringsvariabelen være signifikant for å kunne omtale det som en negativ relasjon. Støtte for hypotesene krever i tillegg at retningen på sammenhengene er i tråd med det som postuleres, og sammenhengene må være til stede, også når det kontrolleres for mulige tredjevariabler (spuriøse sammenhenger). I foreliggende studie vil slike kontrollvariabler være alder og kjønn, da disse har vist seg å kunne påvirke grad av utbrenthet og effekten av mestringsstrategier (se f.eks., Antoniou, Polychroni, & Vlachakis, 2006; González-Morales, Rodríguez, & Peiró, 2010; Maslach, et al., 2001).

Tre hypoteser formuleres for å undersøke mulige direkteeffekter mellom de uavhengige og avhengige variablene som inngår i forskningsspørsmålet. Som vist i den teoretiske gjennomgangen har en rekke studier funnet støtte for at tidspress er relatert til økt grad av utbrenthet (Lee & Ashforth, 1996). Likeledes har studier gitt støtte for at autonomi kan bidra til å redusere risikoen for utbrenthet (se f.eks., Maslach & Leiter, 2008; Nahrgang, et al., 2011). Det forventes dermed at både jobbkrav og jobbressurser vil ha en direkte effekt på utbrenthet:

H1) Det er en direkte *positiv* sammenheng mellom krav (tidspress) og utbrenthet. Forbindelsen må gjelde for minst to av utbrenthetsdimensjonene for at hypotesen kan anses bekreftet.

H2) Det er en direkte *negativ* sammenheng mellom ressurser (autonomi) og utbrenthet.

Forbindelsen må gjelde for minst to av utbrenthetsdimensjonene for at hypotesen kan anses bekreftet.

Studier av sammenhengen mellom mestring og utbrenthet har gitt støtte for at noen mestringsstrategier er mer gunstige enn andre for å redusere stress som kan føre til utbrenthet (se f.eks., Evans, et al., 2004; Lemaire & Wallace, 2010). Det antas derfor at mestring vil ha en direkte effekt på utbrenthet:

H3) Det er en direkte *positiv* sammenheng mellom negativ mestring og utbrenthet, og tilsvarende: en direkte *negativ* sammenheng mellom positiv mestring og utbrenthet.

Forbindelsen må gjelde for minst to av utbrenthetsdimensjonene for at hypotesen kan anses som bekreftet.

De neste hypotesene tar for seg i hvilken grad mestringsstrategier har modererende effekt på forbindelsen mellom krav (tidspress), ressurser (autonomi) og utbrenthet. Tidligere studier har funnet støtte for at mestring kan moderere sammenhengen mellom jobbkrav og jobbressurser på den ene siden, og utbrenthet på den andre siden (se f.eks., Riolli & Savicki, 2003; Yip, et al., 2008). Følgende hypoteser blir dermed fremsatt:

H4) Mestring modererer forbindelsen mellom krav (tidspress) og utbrenthet. Her kan det skilles mellom negativ og positiv mestring, hypotesen blir derfor splittet opp i:

H4a) Negativ mestring modererer forbindelsen mellom krav (tidspress) og utbrenthet.

H4b) Positiv mestring modererer forbindelsen mellom krav (tidspress) og utbrenthet.

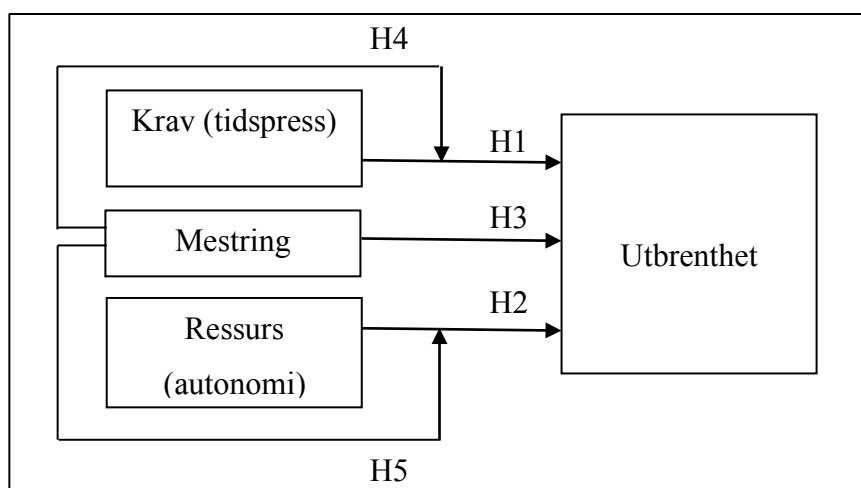
H5) Mestring modererer forbindelsen mellom ressurser (autonomi) og utbrenthet. Her kan det også skilles mellom negativ og positiv mestring, og hypotesen splittes derfor opp i:

H5a) Negativ mestring modererer forbindelsen mellom ressurser (autonomi) og utbrenthet.

H5b) Positiv mestring modererer forbindelsen mellom ressurser (autonomi) og utbrenthet.

For å gi støtte til hypotese 5b er det tilstrekkelig at én av de positive mestringsstrategiene fungerer som moderator.

For at sammenhengene skal anses som signifikant kreves det at sannsynlighetsnivået (p) for vilkårlig funn er mindre enn 5 % ($p < 0.05$). Det kreves videre at sammenhengene framkommer i multivariate analyser (multippel regresjon), ikke kun i bivariante analyser (produktmoment-korrelasjon).



Figur 2. Modell av hypoteser i foreliggende studie.

Metode

Vår studie bruker et kvantitativt forskningsdesign, der datamaterialet som benyttes er en del av undersøkelsen «Utbrenthet i enkelte yrker». Formålet med spørreundersøkelsen var å belyse hvordan mennesker i antatt utsatte yrker opplever forholdet mellom utfordringer og belastninger i arbeidet, og sin egen fysiske og særlig psykiske helse (Wedde, et al., 2004). Data er innsamlet ved hjelp av spørreskjemametoden og basert på selvrapporterte data.

Undersøkelsen ble gjennomført høsten 2003 av Statistisk Sentralbyrå (SSB), på oppdrag for Den Norske Lægeförening, og var en del av en longitudinell studie der det også ble gjennomført en tilsvarende undersøkelse i 2005. Vi sendte en søknad til NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste), som oppbevarer datasettet, og fikk tilgang til data. Vi har også hatt omfattende kontakt pr telefon og epost med to av forskerne bak undersøkelsen. Siden vår studie kun

benytter seg av dataene som er samlet inn for 2003, er den en tverrsnittstudie. I en slik studie skjer datainnsamlingen kun én gang på et gitt tidspunkt. Tverrsnittstudie som design er fordelaktig når man ønsker å benytte store utvalg fordi man kan samle inn store mengder data på en enkel og kostnadseffektiv måte (Cozby, 2005).

Utvalg

Det ble sendt ut selvrappporterende spørreskjema til 8000 respondenter. Respondentene ble trukket fra arbeidstakerregisteret og sysselsettingsdata, og representerte åtte yrkesgrupper; advokater, leger, sykepleiere, prester/kateketer, bussjåfører/andre sjåfører, lærere, it-konsulenter, samt reklamekonsulenter. Totalt var det 5022 respondenter som svarte og returnerte spørreskjema, noe som tilsier en svarprosent på 62,8 % for undersøkelsen. Tabell A1 i appendiks A viser demografikarakteristika til respondentene. Gjennomsnittsalderen for utvalget er 42,3 år, der den yngste er 17 år og den eldste er 77 år. Som det fremkommer av tabellen er det tilnærmet likt antall kvinner og menn som har deltatt i undersøkelsen. Utvalget består av 50,7 % kvinner og 49,3 % menn.

Innsamling og analyse av datamaterialet

Spørreskjemaet (se appendiks B) ble utviklet av forskere tilknyttet Den Norske Lægeforening, mens SSB gjennomførte klargjøring og trekking av utvalg, utforming av informasjonsbrev, samt trykking, utsending og innsjekking av spørreskjemaene. Undersøkelsen benyttet et selvadministrert papirskjema, og det ble vedlagt forhåndsfrankerte svarkonvolutter. Det ble sendt et kombinert takke- og påminnelsesbrev til hele utvalget, samt et purrebrev med nytt spørreskjema vedlagt (Wedde, et al., 2004).

Måleinstrumenter. Vi har valgt å benytte de deler av spørreskjema som er relevante for vårt overordnede forskningsspørsmål og de supplerende hypoteser. Skalaen som ble brukt for å måle utbrenthet var Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS; Maslach, et al., 1996). Videre ble det benyttet en skala som måler mestringsstrategier, som besto av en revidert utgave av Ways of Coping Checklist (RWCCCL; Vitaliano, Russo, Carr, Maiuro, & Becker, 1985), samt noen nye ledd utarbeidet av forskerne tilknyttet Den Norske Lægeforening. Tidspress og autonomi ble målt ved hjelp av en skala som var utarbeidet av forskerne ved Den Norske Lægeforening (Wedde, et al., 2004). Det ble også benyttet spørsmål knyttet til demografiske variabler.

Demografivariabler. I spørreskjema ble respondentene bedt om å svare på spørsmål knyttet til ulike demografiske karakteristika. Variablene kjønn og alder ble benyttet som kontrollvariabler i regresjonsanalysen når vi undersøkte sammenhenger mellom tidspress, autonomi, mestringsstrategier og utbrenthet.

Måleinstrument for utbrenthet. Skalaen for utbrenthet bestod i spørreskjema av to måleinstrument, nemlig Oldenburg Burnout Inventory (OLBI; Demerouti, Bakker, Vardakou, & Kantas, 2003) og MBI-GS (Maslach, et al., 1996). I de innledende analysene undersøkte vi korrelasjonen mellom disse to skalaene. Resultatene fra analysene viste en korrelasjon på .80, noe som tilsier at det er multikollinearitet mellom disse skalaene i vårt spørreskjema, og indikerer dermed at de måler samme fenomen. Det ble besluttet å kun bruke én utbrenthetskala. På bakgrunn av at OLBI skalaen viste seg å mangle noen av sine opprinnelige spørsmål valgte vi å benytte MBI-GS som var komplett, og som vi mente ville gi oss en god og tilstrekkelig beskrivelse av utbrenthet hos respondentene. Videre har MBI også vært det ledende måleinstrumentet på utbrenthet, og tall fra 1998 viser at 90 % av studiene på utbrenthet benytter MBI eller MBI-GS som måleinstrument (Schaufeli & Enzmann, 1998). Tendensen er den samme i nyere forskning på utbrenthet, det er utbrenthets skalaene til Maslach og medarbeidere som har vært toneangivende (Schaufeli, et al., 2009). Bruk av MBI-GS vil gjøre det lettere å sammenlikne funnene våre med annen utbrenthetsforskning. Likevel kan utbredt bruk av samme måleinstrument medføre en risiko for at man ikke fanger opp andre mulige faktorer som utbrenthet kan bestå av (jfr., Schaufeli & Enzmann, 1998).

MBI-GS. Måleinstrumentet MBI-GS er en videreutviklet utvidelse av den opprinnelige MBI, der sistnevnte i hovedsak ble brukt for å måle utbrenthet blant helsearbeidere og lærere (Leiter & Maslach, 2004). Etter hvert fant forskere at utbrenthet også kunne oppstå i yrker hvor en ikke jobber i en hjelperelasjon. Dette gav grunnlaget for utvikling av MBI-GS som kan brukes i forbindelse med alle yrkesgrupper (Maslach, et al., 1996). MBI måler tre utbrenthetsdimensjoner; emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert opplevelse av personlig yteevne. MBI-GS har et bredere fokus enn MBI, men dimensjonene sies å være tilsvarende og parallelle. Dimensjonene i MBI-GS benevnes som utmattelse, kynisme og redusert opplevelse av egen profesjonell yteevne (Maslach, et al., 1996).

Respondentene i forliggende studie ble i spørreskjemaet bedt om å rapportere i hvilken grad beskrivelsene stemte overens med deres egne opplevelser den siste måneden. Eksempel på utsagn som er ment å måle utbrenthet er ”Jeg føler at arbeidet tømmer meg følelsesmessig” og ”Jeg føler at mye av det jeg gjør i jobben er ganske bortkastet”. Svaralternativene i spørreskjema var satt opp i en Likert-skala som var rangert fra 1 til 5, der 1 er «stemmer ikke» og 5 er «stemmer helt». Skalaen hadde i tillegg et ekstra svaralternativ 6 ”uaktuelt”. Dette svaralternativet syntes ikke å passe i forhold til spørsmålene i skalaen. I samråd med veileder ble det besluttet å la svarene på alternativ 6, «uaktuelt», bli slått sammen med svarkategori 1,

«stemmer ikke», da det å svare uaktuelt på spørsmål om utbrenthet mest sannsynlig vil indikere at påstanden ikke stemmer.

Indre konsistens ble undersøkt ved Cronbachs alpha, som er det vanligste målet for reliabilitet (Aarø, 2007). Ideelt sett bør Cronbachs alpha være over .7 (DeVellis, 2011). Reliabilitetsanalysen for MBI-GS viste en Cronbachs alpha på .85 for utmattelsesdimensjonen, .79 for kynismedimensjonen og .72 for dimensjonen redusert profesjonell yteevne. Dette tilsier høy indre konsistens i skalaene, som indikerer at spørsmålene i skalaen måler ulike sider av samme fenomen (Henson, 2001). Cronbachs alpha for hele MBI-GS skalaen, når alle spørsmål summeres sammen, var for øvrig på .87. Analysen viste videre at Cronbachs alpha ble lavere hvis man fjernet ett eller flere av leddene i skalaene, og vi valgte derfor å beholde alle leddene. En rekke forskere har undersøkt faktorvaliditeten til MBI-GS og tre-faktor modellen har blitt replisert i en rekke land og yrkesgrupper (se f.eks., Schutte, Toppinen, Kalimo, & Schaufeli, 2000). Richardsen og Martinussen (2005) testet faktorvaliditeten til MBI-GS blant 694 respondenter innenfor fire yrkesgrupper i Norge. De fant støtte for den originale tre-faktor modellen til utbrenthet. Deres funn viste en akseptabel intern konsistens av subskalaene, samt at test-retest reliabilitet indikerte relativt stabile skårer over et tidsprom på 6 måneder (Richardsen & Martinussen, 2005).

Mestringsstrategier. Mestringsstrategier ble målt med en skala sammensatt av ledd fra en revidert versjon av Ways of Coping Checklist (RWCCCL; Vitaliano, et al., 1985), samt noen nye ledd utarbeidet av forskerne tilknyttet Den Norske Lægeforening. Vi fikk opplyst av forskerne fem mestringsstrategier som skalaen skulle måle, men det var i tillegg fem ledd som de ikke kunne gjøre rede for om tilhørte en egen eller en av de andre nevnte strategiene. Dermed var vi ikke sikre på om skalaen målte fem eller seks mestringsstrategier. Mestringsstrategiene vi fikk oppgitt er følgende; mestring i form av problemfokuserte handlingsstrategier, akkomodasjon, tilbøyelighet til å søke støtte, selvbebreidelse, samt virkelighetsflukt (S. T. Innstrand, personlig kommunikasjon, 30. september, 2011). Vi gjennomførte en eksplorerende faktoranalyse på skalaen for å sjekke at leddene ladet på de oppgitte mestringsstrategiene og undersøke om skalaen bestod av en fem- eller seksfaktorstruktur. Analysen indikerte at skalaen burde bestå av tre eller fire strategier. Basert på teoretiske vurderinger ble det valgt å benytte tre mestringsstrategier. Vi har valgt å kalle de nye mestringsstrategiene; negativ passiv mestring, positiv passiv mestring og positiv aktiv mestring.¹

¹ Vi kommer tilbake til denne faktoranalysen under avsnittet klargjøring av data og statistiske analyser.

I spørreskjema ble respondentene bedt om å rapportere i hvilken grad utsagnene passet for vedkommende. Det var benyttet en Likert-skala der svaralternativene rangerte fra 1 til 5, der 1 er «passer ikke» og 5 er «passer svært godt». Eksempel på et utsagn som er ment å måle en mestringsstrategi er ”Jeg kritiserer eller sier til meg selv hva jeg burde ha gjort”.

Reliabilitetsanalysen for de tre mestringsstrategiene viste at Cronbachs alpha var .81 for negativ passiv mestring, .72 for positiv passiv mestring og .68 for positiv aktiv mestring. Cronbachs alpha for sistnevnte mestringsstrategi var ikke like tilfredsstillende som for de andre strategiene. Dette er mest sannsynlig fordi skalaen kun består av fire ledd, som vil gi en lavere reliabilitet enn for de andre mestringskalaene som består av flere ledd. Forskere innen feltet har også påpekt at det er forventet at mestringskalaer har lavere intern konsistens enn skalaer som måler andre psykologiske begreper (Folkman & Moskowitz, 2004). I følge Billings og Moos (1981) kan det være vanskelig å oppnå en tilfredsstillende intern konsistent fordi bruken av én mestringsrespons kan være nok til å redusere stress og dermed redusere behovet for å bruke andre responser fra enten samme eller andre mestringsstrategier (Billings & Moos, 1981). Dette hevder også Dewe et al. (1993) som påpeker at lavere intern konsistens kan indikere at alle responser knyttet til en mestringsstrategi ikke brukes like ofte i forhold til hverandre. Hvis bruk av én type mestringsrespons i tilstrekkelig grad reduserer stressopplevelsen, vil en ikke nødvendigvis ha behov for å bruke andre responser som også inngår i skalaen (Dewe, 2001).

Tidspress og autonomi. Tidspress og autonomi ble målt ved hjelp av en skala utarbeidet av forskerne ved Den Norske Lægeforening (Wedde, et al., 2004). Det ble benyttet tre Likertskalaer der den ene var fra 1 til 4 (1 = sjelden eller aldri; 4 = daglig, mer enn halvparten av arbeidstiden), den andre skalaen gikk fra 1 til 3 (1 = i høy grad; 3 = i liten grad), og den tredje skalaen gikk fra 1 til 5 (1 = aldri; 5 = ofte). Den tredje skalaen hadde også et ekstra svaralternativ 6 ”uaktuelt”. Dette alternativet ble håndtert på tilsvarende måte som i MBI-GS, ved å bli slått sammen med svaralternativ 1. Eksempel på et utsagn som er ment å måle tidspress er ”Du har så mange arbeidsoppgaver at det hindrer deg i arbeide effektivt” og et utsagn som er ment å måle autonomi er ”Du har tilstrekkelig mulighet til å diskutere organiseringen av ditt eget arbeid”. Reliabilitetsanalysen for tidspress og autonomi viste at Cronbachs alpha var .78 for tidspress og .79 for autonomi, som er tilfredsstillende for indre konsistens.

Klargjøring av data og statistiske analyser. Data fra undersøkelsen ble lagt inn, kodet og analysert i statistikkprogrammet SPSS, versjon 19.0. Vi benyttet i hovedsak boken “SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS” (Pallant, 2010) som veiledning for hvordan vi skulle gjennomføre og forstå analysene. I første omgang ble det laget en syntaxfil knyttet til datasettet. Syntaxfil er et oppsett over hvilke variabeltransformasjoner og

hvilke indekser som skal konstrueres, og medfulgte ikke datasettet fra Statistisk Sentralbyrå. I denne filen ble variablene identifisert og fikk nye navn, ledd ble reversert om nødvendig og det ble laget sumskårer. Det ble også laget standardiserte skårer (z-skårer) som ble brukt i regresjonsanalysene. Standardiserte skårer brukes når man benytter interaksjonsvariabler, fordi uten slik standardisering vil man kunne få problemer med multikollinearitet mellom interaksjonsvariablene og de opprinnelige variablene, samt at regresjonsvektene til hovedeffektene endrer seg kraftig og kan bli vanskeligere å fortolke (Aarø, 2007).

Missing data. Missing data oppstår ofte når respondentene har unnvært å svare på ett eller flere spørsmål i spørreskjema (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006). Hair og kolleger setter ”grensen” på hva man kan tolerere av missing data til 10 %, og hevder at manglende data på under 10 % generelt kan bli ignorert dersom de forekommer tilfeldig i datamaterialet (Hair, et al., 2006). Ifølge Tabachnick og Fidell (2007) er missing data under 5 % i tilfeldig mønster mindre alvorlig, og trenger ikke å bli håndtert fordi de ikke vil påvirke analysene i stor grad. Det ble utført frekvensanalyser for å undersøke dette, og disse viste at manglende data i vår studie var under begge de overnevnte kravene, og tilfeldig fordelt. Det ble dermed besluttet å ikke håndtere missing data.

Uteliggere. Multipel regresjon er sensitiv til uteliggere, det vil si veldig høye eller veldig lave skårer, eller en unik kombinasjon av verdier på tvers av flere variabler (Hair, et al., 2006; Pallant, 2010). Univariate uteliggere ble undersøkt, både på sumskårer av skalaene, samt på de enkelte spørsmål. Vi valgte å fjerne ekstreme uteliggere, da disse kan ha innvirkning på regresjonsløsningen, og påvirke presisjonen til estimatet av regresjonsvekten (Pallant, 2010; Tabachnick & Fidell, 2007). Multivariate uteliggere ble identifisert gjennom Mahalanobis Distance, Cook’s Distance, samt tabellen Casewise Diagnostics i regresjonsanalysen. Ut fra kriteriene i Pallant (2010) var verdien til Mahalanobis Distance over ønsket verdi. Dette indikerte at det kunne være multivariate uteliggere i utvalget. På den andre siden indikerte ikke Cook’s Distance eller tabellen Casewise Diagnostics at det var multivariate uteliggere. Pallant (2010) påpeker at Cook’s Distance ikke bør overgå en maksimumsverdi på 0,94. I vårt utvalg var det ingen med maksimumsverdi over 0,94. Tabellen Casewise Diagnostics viste også at antall potensielle uteliggere var på under 1% som Pallant (2010) har satt som grense for multivariate uteliggere. Basert på at utvalget vårt ligger innenfor kravene til de to sistnevnte metodene for å identifisere multivariate uteligger, har vi derfor ikke sett det som nødvendig å behandle potensielle multivariate uteliggere foreslått av Mahalanobis Distance.

Skewness og kurtosis. Multipel regresjon baserer seg på en rekke antakelser om datamaterialet. Dermed er det viktig å undersøke om data bryter med disse antakelsene, før man

utfører regresjonsanalysene. En av disse antakelsene er at distribusjonen av skårer er normalfordelt (Hair, et al., 2006; Pallant, 2010). Deskriptive analyser viste at noen av variablene vi benytter oss av var noe skeivfordelt. Vi valgte likevel å ikke gjøre noe med skewness og kurtosis, da Tabachnick og Fidell (2007) hevder at når utvalget er stort, vil skewness og kurtosis ikke ha spesiell innvirkning på analysene. Dette påpeker også Hair et al. (2006) som viser til at når utvalget er høyere enn 200 respondenter vil skewness og kurtosis ha ubetydelig effekt på analysene.

Faktoranalyse. Det ble som tidligere nevnt utført eksplorerende faktoranalyse på skalaen som måler mestringsstrategier. En slik analyse brukes for å bestemme antall underliggende dimensjoner ut fra et sett variabler (Aarø, 2007). Metoden som ble brukt var en prinsippal komponentanalyse, og det ble anvendt en oblik (oblimin) roteringsmetode som anbefalt av Pallant (2010). Analysen ble utført for å undersøke hvordan spørsmålene knyttet til de ulike mestringsstrategiene ladet, da vi var usikker på om det var fem eller seks strategier etter samtaler med forskerne som hadde jobbet med spørreundersøkelsen. Analysen viste at seks faktorer i datamaterialet hadde en Eigenvalue på over 1. Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy viste en verdi på .86, noe som er høyere enn den anbefalte verdien på .6 (Pallant, 2010). Bartlett's Test of Sphericity viste signifikante resultat på $p < 0.001$, noe som er godt under grensen til Pallant som anbefaler signifikansnivå på .05 eller lavere. Disse resultatene indikerer at en seksfaktorstruktur passer bra med data, da disse testene viser hvorvidt faktorinndelingen kan sees på som passende for utvalget (Pallant, 2010). Cattells scree-plot viste på den andre siden et brudd etter den fjerde faktoren. I følge Aarø (2007) regnes faktorer i det bratte partiet som substansielle, mens faktorer i det flate partiet kan regnes som "støy". Dermed indikerte scree-plot fire distinkte faktorer. Faktoranalysen viste også at faktor fem og seks besto av få ledd, sammenliknet med de fire andre faktorene. Ved å undersøke leddene som inngikk i faktor fem og seks viste det seg å være vanskelig å avgjøre hvilke to mestringsstrategier leddene utgjorde, da leddene innenfor hver faktor sprikte i ulike retninger. Faktoranalysen indikerte dermed at det var mest hensiktsmessig å benytte fire faktorer.

I følge Aarø (2007) kan det være nyttig å se på hvilken faktorløsning som gir mest teoretisk og begrepsmessig mening før en velger antall faktorer. Da leddene i de fire faktorene ble undersøkt viste det seg at det å slå sammen to av faktorene ville gi mest mening, da begge kunne sies å måle en negativ passiv mestringsstrategi. De to resterende faktorene målte på sin side en positiv aktiv og positiv passiv mestringsstrategi. Basert på foreliggende argumentasjon, studiens omfang, og råd fra veileder, ble det besluttet å benytte tre faktorer, der to faktorer fra den eksplorerende analysen var slått sammen. For å undersøke om vårt teoretiske grunnlag for å

slå sammen de to negative strategiene og beholde de to positive mestringsstrategiene stemte, ble det utført en ny eksplorerende faktoranalyse hvor antall faktorer ble satt til å være tre. Analysen viste seg å samsvare med vår tredeling, og den gav en tydeligere oversikt over hvilke ledd som ladet på hvilke faktorer. Tabell A2 i appendiks A viser faktorladning, egenverdi og prosent av total varians for mestringsstrategiene. Det ble konstruert sumskårer (indekser) basert på de delledde som hadde sterk faktorladning på de nevnte tre faktorer. Vi satt relative strenge krav for hvor sterkt leddene skulle lade på faktorene for å bli tatt med i sumskårene. Grensen for ladning ble satt til .50 (jfr., Dysvik & Kuvaas, 2008; Osborne & Costello, 2004), mens grensen for krysslading ble satt til .35, hvor ledd som krysskorrelerte ikke ble tatt med i sumskårene (jfr., Dysvik & Kuvaas, 2008; Kiffin-Petersen & Cordery, 2003).

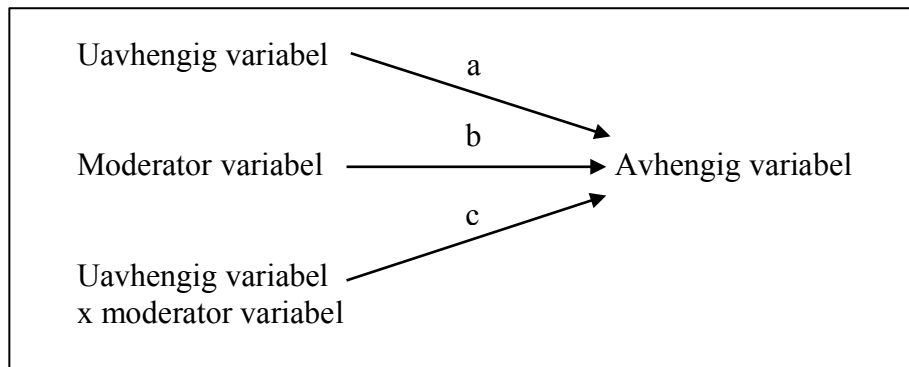
Etter at data var klargjort og de innledende analysene var utført, ble det gjort korrelasjonsanalyser som belyste statistiske sammenhenger mellom de ulike variablene som er presentert i denne studien. For å undersøke direkte- og moderatoreffekt mellom uavhengige og avhengige variabler har det i studien blitt benyttet multipl regressjonsanalyser.

Etikk

I følge Cozby (2005) er det viktig å være bevisst på respondenters anonymitet. Undersøkelsen som vi benytter oss av har blitt gjennomført etter lovpålagte regler, samt at SSB er underlagt kontroll fra Datatilsynet og sitt eget personvernombud. Den Norske Lægeforening fikk kun tilgang til anonymisert data og kunne dermed ikke finne ut identiteten til respondentene (Wedde, et al., 2004). Vi har også kun fått tilgang til det anonymiserte datamaterialet. Dermed er respondentenes anonymitet ivaretatt. Når en utfører forskning skal man i så liten grad som mulig utsette respondentene for belastninger. Noen ganger kan det å svare på spørreskjema være en belastning. For eksempel kan visse spørsmål oppleves ubehagelig å svare på. Siden vi benytter oss av et allerede innsamlet materiale, yter vi ikke noen ekstra belastning, siden vi ikke trenger å gjennomføre en ny undersøkelse.

Moderatoreffekt

En moderator er en kvalitativ eller kvantitativ variabel som påvirker retningen og/eller styrken til relasjonen mellom en uavhengig og en avhengig variabel (Baron & Kenny, 1986). Figur 3 viser hvordan en kan undersøke moderatoreffekt. Tre sammenhenger undersøkes; a) sammenhengen mellom uavhengig og avhengig variabel, b) sammenhengen mellom moderator og avhengig variabel, c) sammenhengen mellom interaksjonsvariabel (uavhengig x moderator variabel) og avhengig variabel. Sammenheng a) og b) viser direkteeffekt av uavhengig variabel og moderator. Sammenheng c) må være signifikant for å støtte moderatorhypotesen.



Figur 3. Moderatormodell til Baron og Kenny (1986)

Resultater

Fremstillingen av resultatene vil i hovedsak organiseres etter de fem fremsatte hypotesene. Først vil det bli redegjort for utbredelsen av utbrenthet i utvalget, og i hvilken grad de tre mestringsstrategiene brukes av respondentene, vist ved hjelp av frekvensanalyser. Deretter vil det bli presentert en fremstilling av korrelasjonsanalysen mellom variablene brukt i studien. Til sist vil resultater fra multippel regresjonsanalyser bli presentert.

Utbredelsen av utbrenthet og bruk av mestringsstrategier

Tabell 1 viser at gjennomsnittsskårene for utmattelsesdimensjonene er; 2,48 for utmattelse, 2,14 for kynisme og 2,09 for redusert opplevelse av egen profesjonell yteevne på en skala fra 1-5. Tabell A3 i appendiks A viser at hoveddelen av utvalget opplever lite til moderat grad av utbrenthet. Det ble benyttet en tredeling for å fremstille grad av utbrenthet i utvalget. Skåre på øvre del av skalaen indikerer høy grad av utbrenthet, skåre på midtre del indikerer moderat grad, mens skåre på nedre del indikerer lav grad av utbrenthet. Inndelingen er som følger; lav grad av utmattelse og kynisme = 1-2,40, moderat grad av utmattelse og kynisme = 2,41-3,75, samt høy grad av utmattelse og kynisme = 3,76-5. For redusert profesjonell yteevne er skårene følgende; lav grad = 1-2,33, moderat grad = 2,34-3,67, samt høy grad = 3,68-5. Maslach et al. (1996) sine retningslinjer for tredeling med grenseverdier på MBI var ikke mulig å benytte, da Likert-skalaen i vårt spørreskjema går fra 1 ”Stemmer ikke” til 5 ”Stemmer helt”, mens Likert-skalaen i MBI-GS går fra 0 ”aldri”, til 7 ”hver dag”. Tabell A3 i appendiks A viser at 9 % av respondentene i utvalget opplever høy eller svært høy grad av utmattelse. Videre opplever 4,2 % høy eller svært høy grad av kynisme, mens 0,4 % opplever høy eller svært høy grad av redusert profesjonell yteevne. Dette viser at respondentene i utvalget i større grad opplever utmattelse enn kynisme og redusert profesjonell yteevne.

Av tabell 1 kan en se at gjennomsnittskåren for de tre mestringsstrategiene er; 2,38 for negativ passiv mestring, 3,22 for positiv passiv mestring og 3,20 for positiv aktiv mestring på en skala fra 1-5. Tabell A4 i appendiks A viser frekvensfordelingen for bruk av mestringsstrategier. Skårene på mestringskalaen er blitt inndelt i tre, hvor lite bruk av en mestringsstrategi tilsvarer skåre mellom = 1-2,33, moderat bruk = 2,34-3,67, mens høy eller svært høy bruk av en mestringsstrategi = 3,68-5. Som tabellen viser bruker 3,7 % av respondentene i utvalget negativ passiv mestring i høy eller svært høy grad. Videre bruker 18,7 % positiv passiv mestring i høy eller svært høy grad, mens 30,4 % bruker positiv aktiv mestring i høy eller svært høy grad. Tabellen viser at respondentene bruker de positive mestringsstrategiene i større grad enn den negative mestringsstrategien.

Korrelasjonsanalyser

I forkant av regresjonsanalysene ble det gjennomført korrelasjonsanalyser. Disse brukes for å beskrive styrke og retning i den lineære relasjonen mellom to variabler (Pallant, 2010). Videre er det også en fordel å benytte korrelasjonsanalyser i forkant av regresjonsanalyser, da en kan undersøke for multikollinearitet (for sterke korrelasjoner), som kan ha betydning for regresjonsanalysene. Sterkt korrelerte variabler kan gjøre det vanskelig å teste og fortolke regresjonskoeffisientene (Tabachnick & Fidell, 2007). For eksempel kan det være vanskelig å avgjøre hvilke uavhengige variabler som faktisk påvirker den avhengige variabelen hvis flere variabler korrelerer sterkt. Pallant (2010) viser til at nivået på korrelasjonen bør befinne seg på maks .7 for å unngå multikollinearitet.

Korrelasjonene mellom variablene i vår studie ble undersøkt ved hjelp av Pearsons produktmoment-korrelasjon. Dette er den mest brukte formen for bivariat korrelasjonskoeffisient (Tabachnick & Fidell, 2007). Tabell 1 viser gjennomsnittskåre, standardavvik og interkorrelasjoner mellom variablene som undersøkes i foreliggende studie. I følge Cohen (1988, referert til i Pallant, 2010) betraktes korrelasjoner på .29 eller lavere som svake korrelasjoner, .30 til .49 som medium korrelasjoner og .50 og høyere som sterke korrelasjoner. Det kan for øvrig bemerkes at det i psykologisk forskning er vanlig å finne svake til moderate sammenhenger. Dette grunnet at man studerer komplekse sosiale og psykologiske fenomen (Greer & Mulhern, 2002). Som vist i tabell 1 er korrelasjonene i vår studie fra .57 og lavere. Korrelasjonene er dermed under de foreslåtte grenseverdier for multikollinearitet. Videre viser tabellen at det er interkorrelerte sammenhenger mellom variablene i studiet.

Tabell 1

Gjennomsnittskårer, standardavvik og interkorrelasjoner (N=4924-5022)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Kjønn	1,51	0,50	-	-.18**	.03*	-.13**	.16**	.01	.25**	.07**	-.03	.03*
2. Alder	42,29	10,78		-	-.03*	.07**	-.11**	.02	-.10**	-.01	-.05**	-.01
3. Tidspres	2,88	0,78			-	-.26**	.19**	-.04*	-.05**	.55**	.23**	.10**
4. Autonomi	2,83	0,49				-	-.16**	.12**	.13**	-.35**	-.26**	-.22**
5. Negativ passiv mestring	2,38	0,71					-	-.01	-.09**	.44**	.37**	.27**
6. Positiv passiv mestring	3,22	0,56						-	.32**	-.17**	-.21**	-.35**
7. Positiv aktiv mestring	3,20	0,77							-	-.15**	-.22**	-.21**
8. Utmattelse	2,48	0,87								-	.57**	.37**
9. Kynisme	2,14	0,52									-	.51**
10. Redusert profesjonell yteevne	2,09	0,80										-

Note: Kjønn ble kodet 1 = mann og 2 = kvinne.

*p < .05 **p < .01

Enkelte korrelasjoner i tabellen er av større interesse enn andre for vår studie. Hypotese 1 omhandler forholdet mellom tidspress og utbrenthet. Derfor er de positive korrelasjonene mellom tidspress og utbrenthetsdimensjonene av særlig interesse; utmattelse ($r = .55, p < .01$), kynisme ($r = .23, p < .01$), redusert opplevelse av egen profesjonell yteevne ($r = .10, p < .01$). Andre interessante korrelasjoner er sammenhengen mellom autonomi og utbrenthet som er postulert i hypotese 2. Resultatene viser en signifikant negativ sammenheng mellom autonomi og utbrenthetsdimensjonene; utmattelse ($r = -.35, p < .01$), kynisme ($r = -.26, p < .01$), redusert profesjonell yteevne ($r = -.22, p < .01$). Hypotese 3 foreslår en sammenheng mellom mestringsstrategiene og utbrenthet. Korrelasjonene mellom de tre mestringsstrategiene og utbrenthetsdimensjonene er som følger; det er en positiv sammenheng mellom negativ passiv mestring og utbrenthetsdimensjonene; utmattelse ($r = .44, p < .01$), kynisme ($r = .37, p < .01$), og redusert profesjonell yteevne ($r = .27, p < .01$). Mellom positiv passiv mestring og de tre utbrenthetsdimensjonene finner man følgende negative sammenhenger; utmattelse ($r = -.17, p < .01$), kynisme ($r = -.21, p < .01$), redusert profesjonell yteevne ($r = -.35, p < .01$). Det er også negativ sammenheng mellom positiv aktiv mestring og utbrenthetsdimensjonene; utmattelse ($r = -.15, p < .01$), kynisme ($r = -.22, p < .01$), redusert profesjonell yteevne ($r = -.21, p < .01$).

Samlet sett kan det sies at resultatene fra korrelasjonsanalysene gir støtte til hypotese 1, 2 og 3, fordi det er signifikante korrelasjoner, samt at de positive og negative retningene på sammenhengene er i samsvar med hypotesene. Det er imidlertid et behov for å undersøke disse sammenhengene ved hjelp av regresjonsanalyser, samt undersøke for moderatoreffekt ved slike analyser, før det kan konkluderes i forhold til de angitte hypoteser.

Regresjonsanalyser

Det har blitt utført en rekke regresjonsanalyser for å undersøke direkte- og moderatoreffekter som er beskrevet i de postulerede hypotesene. Resultatene fra analysene vises i tabell 2 og 3. Demografivariablene kjønn og alder ble lagt inn som kontrollvariabler i første blokk i hver regresjonsanalyse. Dette ble gjort for å kontrollere for tredjevariabler og spuriøse sammenhenger (jfr., Aarø, 2007). Videre ble regresjonsanalysene gjennomført som følger; i de første regresjonsanalysene ble kravvariabelen tidspress lagt til i blokk to, mens i de siste regresjonsanalysene ble ressursvariabelen autonomi lagt til i blokk to. De tre mestringsstrategiene ble lagt til hver for seg i blokk tre i de ulike analysene. Til sist ble interaksjonsvariablene mellom krav- og kontrollvariablene og mestringsstrategiene lagt til hver for seg i blokk fire. De tre utbrenthetsdimensjonene ble satt til å være avhengige variabler i hver sine regresjonsanalyser.

Resultater fra blokk to og tre viser direkteeffekter som tidspress, autonomi og mestringsstrategiene har på utbrenthetsdimensjonene. Resultater fra blokk fire i tabellene viser blant annet moderatoreffekten til interaksjonsvariablene. Baron og Kenny (1986) hevder at moderatoreffekt indikeres ved en signifikant effekt av interaksjonen mellom uavhengig- og moderatorvariabler, samtidig som man kontrollerer for uavhengig- og moderatorvariabel. Moderatoreffekten ble derfor undersøkt ved å se på endring i variansen i utbrenthetsdimensjonene, samt om det var en signifikant endring i F-verdien (Pallant, 2010), når det ble kontrollert for uavhengige- og moderatorvariabler.

Direkteeffekt av *kravvariabelen* tidspress og mestringsstrategiene på utbrenthet, samt moderatoreffekt av mestringsstrategiene presenteres i tabell 2. Videre vises direkteeffekt av *ressursvariabelen* autonomi og mestringsstrategiene, samt moderatoreffekt av mestringsstrategiene i tabell 3. Modell 2 og 3 i tabellene viser direkteeffekter, mens modell 4 presenterer moderatoreffekt. I hypotesene er det satt som kriterium at det må eksistere direkteeffekt og moderatoreffekt på to av de tre utbrenthetsdimensjonene som måles for å kunne gi støtte for hypotesene, videre må utmattelse inngå som en av de to utbrenthetsdimensjonene.

Resultatene som blir presentert er betaverdier, R^2 change, F-verdier, samt signifikansnivå. Betaverdier uttrykker i følge Aarø (2007) en netto-sammenheng, det vil si sammenhengen mellom uavhengig og avhengig variabel når man har justert for effekten av de andre uavhengige variablene. R^2 uttrykker hvor stor del av variansen i den avhengige variabelen som forklares av samtlige uavhengige variabler samtidig. R^2 change uttrykker endring i forklart varians for hver blokk som legges til regresjonsanalysen. For å signifikant teste R^2 brukes variansanalyse som gir en F-verdi og et sett med frihetsgrader (Aarø, 2007).

Tabell 2
 Hierarkisk regresjon av tidspress som uavhengig variabel, mestringsstrategier som moderator og utbrenthet som avhengig variabel. Kontrollert for demografi. (N=4802-4976).

Modell	Variabler	Utmattelse			Kynisme			Redusert profesjonell yteevne		
		R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β
Modell 1	Kjønn	.01	.01***	.07***	.003	.003***	.03*	.001	.001	.03*
	Alder			.000			-.05***			-.002
	Tidspress	.30	.30***	.54***	.06	.05***	.23***	.01	.01***	.09***
	Negativ passiv mestring	.41	.11***	.35***	.17	.11***	.35***	.08	.07***	.26***
Modell 2	Interaksjonsvariabel	.41	.000	-.002	.17	.001	-.03*	.08	.000	-.003
	Kjønn			.01			-.09***			-.006
	Alder			.04**			-.02			.02
	Tidspress			.48***			.17***			.05***
Modell 3	Negativ passiv mestring	.01	.01***	.35***	.003	.003***	.35***	.001	.001	.26***
	Kjønn			.07***			-.04*			.03*
	Alder			.000			-.05***			-.002
	Tidspress	.30	.30***	.54***	.06	.05***	.23***	.01	.01***	.09***
Modell 4	Positiv passiv mestring	.32	.02***	-.15***	.10	.04***	-.20***	.13	.12***	-.35***
	Interaksjonsvariabel	.32	.001**	-.04**	.10	.002***	-.05***	.13	.000	-.01
	Kjønn			.06***			-.04**			.04**
	Alder			.02			-.04**			.01
Modell 1	Tidspress			.54***			.23***			.08***
	Positiv passiv mestring	.01	.01***	-.15***	.003	.003***	-.20***	.001	.001	-.35***
	Kjønn			.07***			-.04*			.03*
	Alder			.000			-.05***			-.002
Modell 2	Tidspress	.30	.30***	.54***	.06	.05***	.23***	.01	.01***	.09***
	Positiv aktiv mestring	.32	.02***	-.14***	.10	.04***	-.22***	.06	.05***	.09***
	Interaksjonsvariabel	.32	.000	-.02	.10	.001	-.03	.06	.05***	-.23***
	Kjønn			.09***			.01	.06	.06	.09***
Modell 3	Alder			-.01			-.06***			-.01
	Tidspress			.54***			.22***			.08***
	Positiv aktiv mestring	.01	.01***	-.14***	.003	.003***	-.20***	.001	.001	-.35***
	Kjønn			.07***			-.04*			.03*
Modell 4	Alder			.000			-.05***			-.002
	Tidspress	.30	.30***	.54***	.06	.05***	.23***	.01	.01***	.09***
	Positiv aktiv mestring	.32	.02***	-.14***	.10	.04***	-.22***	.06	.05***	.09***
	Interaksjonsvariabel	.32	.000	-.02	.10	.001	-.03	.06	.06	-.23***
Modell 1	Kjønn			.09***			.01			.01***
	Alder			-.01			-.06***			-.01
	Tidspress			.54***			.22***			.08***
	Positiv aktiv mestring	.01	.01***	-.14***	.003	.003***	-.20***	.001	.001	-.35***

Note: Kjønn ble kodet 1 = mann og 2 = kvinne. *p<.05 **p<.01 ***p<.001

Tabell 3
 Hierarkisk regresjon av autonomi som uavhengig variabel, mestringsstrategier som moderator og utbrenthet som avhengig variabel. Kontrollert for demografi. (N=4795-4976)

	Utmattelse			Kynisme			Redusert profesjonell yteevne			
	Variabel	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2
Modell 1	Kjønn	.07***	.01	.01***	-.04*	.003	.003***	.03*	.001	.001
	Alder	.000			-.05***			-.002		
Modell 2	Autonomi	-.35***	.12	.12***	-.28***	.08	.07***	-.22***	.05	.05***
Modell 3	Negativ passiv mestring	.40***	.27	.15***	.35***	.19	.11***	.25***	.10	.06***
Modell 4	Interaksjonsvariabel	-.02	.27	.000	-.001	.19	.000	.06***	.11	.003***
	Kjønn	-.03			-.12***			-.03*		
	Alder	.01			-.04***			.002		
	Autonomi	-.29***			-.22***			-.18***		
	Negativ passiv mestring	.39***			.35***			.25***		
Modell 1	Kjønn	.07***	.01	.01***	-.04*	.003	.003***	.03*	.001	.001
	Alder	.000			-.05***			-.002		
Modell 2	Autonomi	-.35***	.12	.12***	-.28***	.08	.07***	-.22***	.05	.05***
Modell 3	Positiv passiv mestring	-.13***	.14	.02***	-.18***	.11	.03***	-.33***	.15	.11***
Modell 4	Interaksjonsvariabel	-.03**	.14	.001**	.02	.11	.000	-.02	.15	.000
	Kjønn	.03			-.07***			.01		
	Alder	-.03*			-.07***			-.01		
	Autonomi	-.33***			-.25***			-.18***		
	Positiv passiv mestring	-.13***			-.18***			-.33***		
Modell 1	Kjønn	.07***	.01	.01***	-.04*	.003	.003***	.03*	.001	.001
	Alder	.000			-.05***			-.002		
Modell 2	Autonomi	-.35***	.12	.12***	-.28***	.08	.07***	-.22***	.05	.05***
Modell 3	Positiv aktiv mestring	-.12***	.14	.01***	-.19***	.11	.03***	-.21***	.05	.04***
Modell 4	Interaksjonsvariabel	-.002	.14	.000	.02	.11	.000	-.02	.09	.001
	Kjønn	.05***			-.03			.06***		
	Alder	-.04**			-.09***			.03*		
	Autonomi	-.33***			-.25***			-.19***		
	Positiv aktiv mestring	-.12***			-.19***			-.21***		

Note: Kjønn ble kodet 1 = mann og 2 = kvinne. *p<.05 **p<.01 ***p<.001

Direkteeffekt.

Hypotese 1: Sammenhengen mellom krav og utbrenthet. Den første hypotesen hevder at det vil være en direkte *positiv* sammenheng mellom krav (tidspress) og utbrenthet. Modell 2 i tabell 2 viser tidspress sin direkteeffekt på utbrenthetsdimensjonene utmattelse, kynisme, og redusert opplevelse av profesjonell yteevne. Det er resultater fra tre regresjonsanalyser som viser tidspress sin direkteeffekt på utmattelse, grunnet at de tre mestringsstrategiene ble lagt til i hver sin regresjonsanalyse. Resultatene fra regresjonsanalysene viser lik verdi for R^2 change, men F-verdiene endrer seg noe etter hvilken av de tre mestringsstrategiene som er tatt med i analysen. Det vil dermed bli rapportert én R^2 change i teksten, mens F-verdiene vil stå som fotnoter. Resultatene viser at tidspress forklarer 30 % av variansen i utmattelse ($\Delta R^2 = .30, p < .001^2$). Videre viser den standardiserte betakoeffisienten for tidspress at det er en signifikant positiv sammenheng mellom tidspress og utmattelse ($\beta = .54, p < .001$). Dette betyr at jo høyere tidspress respondentene opplever, desto høyere grad av utmattelse opplever de. Denne sammenhengen kan anses å være relativt sterk. Som tabell 2 videre viser forklarer tidspress 5 % av variansen i kynisme ($\Delta R^2 = .05, p < .001^3$). Den standardiserte betakoeffisienten viser at det er en signifikant positiv sammenheng mellom tidspress og kynisme ($\beta = .23, p < .001$). Denne sammenhengen er ikke like sterk som sammenhengen mellom tidspress og utmattelse. Likevel indikerer den at jo høyere tidspress respondentene opplever, desto mer kynisme opplever de. Sammenhengen mellom tidspress og opplevelse av redusert egen profesjonell yteevne er klart den svakeste sammenhengen mellom tidspress og utbrenthetsdimensjonene. Tidspress forklarer 1 % av variansen i redusert profesjonell yteevne ($\Delta R^2 = .01, p < .001^4$). Det er likevel en signifikant standardisert betaverdi som viser en positiv sammenheng mellom tidspress og redusert profesjonell yteevne ($\beta = .10, p < .001$).

Av de overnevnte resultatene ser vi at det er en signifikant positiv sammenheng mellom tidspress og alle de tre ulike utbrenthetsdimensjonene, noe som gir støtte for hypotese 1. Dette betyr at jo høyere tidspress ansatte har på en arbeidsplass, jo høyere grad av utbrenthet opplever de, og da særlig utmattelse.

Hypotese 2: Sammenhengen mellom ressurser og utbrenthet. Den neste hypotesen postulerer at det er en direkte *negativ* sammenheng mellom ressurser (autonomi) og utbrenthet.

² F change (1,4823) = 2035.91 (negativ passiv mestring), F change (1,4819) = 2034.22 (positiv passiv mestring), F change (1,4821) = 2035.07 (positiv aktiv mestring)

³ F change (1,4819) = 273.65 (negativ passiv mestring), F change (1,4815) = 273.42 (positiv passiv mestring), F change (1,4817) = 273.54 (positiv aktiv mestring)

⁴ F change (1,4802) = 43.12 (negativ passiv mestring), F change (1,4798) = 43.09 (positiv passiv mestring), F change (1,4800) = 43.11 (positiv aktiv mestring)

Tilsvarende som for tidspress har vi også her tre ulike F-verdier for hver rapporterte ΔR^2 som vil bli presentert i fotnoter. Modell 2 i tabell 3 viser sammenhengen mellom autonomi og utbrenthetsdimensjonene utmattelse, kynisme og redusert opplevelse av profesjonell yteevne. Som tabellen viser forklarer autonomi 12 % av variansen i utmattelse ($\Delta R^2 = .12, p < .001^5$). Videre viser den standardiserte betakoeffisienten for autonomi at det er en signifikant negativ sammenheng mellom autonomi og utmattelse ($\beta = -.35, p < .001$). Dette innebærer at jo høyere grad av autonomi respondentene opplever på arbeidsplassen, jo lavere grad av utmattelse opplever de. I forhold til kynisme forklarer autonomi 7 % av variansen i denne dimensjonen ($\Delta R^2 = .07, p < .001^6$), med påfølgende betaverdi på ($\beta = -.28, p < .001$). Dette vil si at jo høyere grad av autonomi respondentene opplever, jo lavere grad av kynisme opplever de. Videre forklarer autonomi 5 % av variansen i redusert profesjonell yteevne ($\Delta R^2 = .05, p < .001^7$). Den standardiserte betaverdien viser at det er en signifikant negativ sammenheng mellom autonomi og redusert profesjonell yteevne ($\beta = -.22, p < .001$). Dette tilsier at jo mer autonomi respondentene opplever, jo lavere grad av redusert profesjonell yteevne opplever de.

Disse overnevnte resultatene viser at det er en signifikant negativ sammenheng mellom autonomi og de tre utbrenthetsdimensjonene, og gir støtte for hypotese 2. Med dette kan vi utlede at jo høyere autonomi en har på arbeidsplassen, dess lavere grad av utbrenthet vil en oppleve.

Hypotese 3: Sammenhengen mellom mestring og utbrenthet. Den tredje hypotesen tar for seg mestring og utbrenthet, og hevder at det er en direkte *positiv* sammenheng mellom negativ mestring og utbrenthet, og tilsvarende: en direkte *negativ* sammenheng mellom positiv mestring og utbrenthet. Direkteeffekt av mestringsstrategier vises under modell 3 i tabellene 2 og 3. Siden mestringsstrategiene har blitt satt inn i blokken etter tidspress og autonomi i regresjonsanalysene, er det dermed to ulike verdier for endring i forklart varians, betaverdier, samt F-verdier, avhengig av om det er tidspress eller autonomi som står i blokken før mestringsstrategiene. Vi har derfor valgt å rapportere begge resultatene, selv om noen av disse er tilnærmet like.

I tabellene 2 og 3 under modell 3 vises det hvor mye mestringsstrategiene forklarer av de ulike utbrenthetsdimensjonene ut over tidspress og autonomi. Negativ passiv mestring forklarer

⁵ F change (1,4826) = 652.84 (negativ passiv mestring), F change (1,4822) = 652.30 (positiv passiv mestring), F change (1,4824) = 652.57 (positiv aktiv mestring)

⁶ F change (1,4822) = 386.35 (negativ passiv mestring), F change (1,4819) = 386.11 (positiv passiv mestring), (1,4821) = 386.27 (positiv aktiv mestring)

⁷ F change (1,4805) = 235.68 (negativ passiv mestring), F change (1,4801) = 235.49 (positiv passiv mestring), F change (1,4803) = 235.59 (positiv aktiv mestring)

11 % (utover tidspress) og 15 % (utover autonomi) av variansen i utmattelse ($\Delta R^2 = .11$, F change (1,4822) = 921.90, $\Delta R^2 = .15$, F change (1,4825) = 976.88, $p < .001$). Den standardiserte betaverdien viser at det er en signifikant positiv sammenheng mellom negativ passiv mestring og utmattelse tatt i betraktning tidspress og autonomi ($\beta = .35$, $\beta = .40$ $p < .001$). Dette betyr at jo mer respondentene bruker en negativ passiv mestringsstrategi, desto mer utmattelse opplever de. Videre forklarer negativ passiv mestring 11 % (utover tidspress) og 11 % (utover autonomi) av variansen i kynisme ($\Delta R^2 = .11$, F change (1,4818) = 652.81, $\Delta R^2 = .11$, F change (1,4821) = 670.82, $p < .001$). Når autonomi og tidspress er tatt i betraktning, viser den standardiserte betaverdien en positiv sammenheng mellom negativ passiv mestring og kynisme ($\beta = .35$, $\beta = .35$ $p < .001$). Dette innebærer at jo mer respondentene bruker en negativ passiv mestringsstrategi, desto mer kynisme opplever de. Deretter viser tabellene 2 og 3 at negativ passiv mestring forklarer 7 % (utover tidspress) og 6 % (utover autonomi) av variansen i redusert profesjonell yteevne ($\Delta R^2 = .07$, F change (1,4801) = 337.41 $\Delta R^2 = .06$, F change (1,4804) = 303.91, $p < .001$). Negativ passiv mestring har en signifikant positiv sammenheng med redusert profesjonell yteevne vist ved standardisert beta ($\beta = .26$, $\beta = .25$ $p < .001$). Dette medfører at jo mer respondentene bruker en negativ passiv mestringsstrategi, i desto større grad vil de oppleve redusert profesjonell yteevne. Denne sammenhengen er noe svakere enn det vi ser mellom negativ passiv mestring og dimensjonene utmattelse og kynisme. Oppsummert viser resultatene at dersom en i høy grad bruker en negativ passiv mestringsstrategi, vil en i større grad oppleve utbrenthet.

Positiv passiv mestring forklarer 2 % (utover tidspress) og 2 % (utover autonomi) av variansen i utmattelse ($\Delta R^2 = .02$, F change (1,4818) = 157.97, $\Delta R^2 = .02$, F change (1,4821) = 91.30, $p < .001$). Det vises her en signifikant negativ sammenheng mellom positiv passiv mestring og utmattelse når vi har tatt i betraktning tidspress og autonomi ($\beta = -.15$, $\beta = -.13$ $p < .001$). Dette innebærer at økt bruk av positiv passiv mestring gir lavere grad av utmattelse. Videre forklarer positiv passiv mestring 4 % (utover tidspress) og 3 % (utover autonomi) av variansen i kynisme ($\Delta R^2 = .04$, F change (1,4814) = 210.14, $\Delta R^2 = .03$, F change (1,4818) = 165.86, $p < .001$). Den standardiserte betaverdien viser at det er en signifikant negativ sammenheng mellom positiv passiv mestring og kynisme tatt i betraktning tidspress og autonomi ($\beta = -.20$, $\beta = -.18$ $p < .001$). Dette tilsier at jo mer respondentene bruker en positiv passiv mestringsstrategi, desto mindre kynisme opplever de. Deretter viser tabellene 2 og 3 at positiv passiv mestring forklarer 12 % (utover tidspress) og 11 % (utover autonomi) av variansen i redusert profesjonell yteevne ($\Delta R^2 = .12$, F change (1,4797) = 652.00, $\Delta R^2 = .11$, F change (1,4800) = 593.37 $p < .001$). Her vises en signifikant negativ sammenheng mellom positiv

passiv mestring og redusert profesjonell yteevne når tidspress og autonomi er tatt i betraktning ($\beta = -.35, \beta = -.33, p < .001$). Betydningen av dette er at jo mer respondentene bruker en positiv passiv mestringsstrategi, desto mindre redusert profesjonell yteevne opplever de.

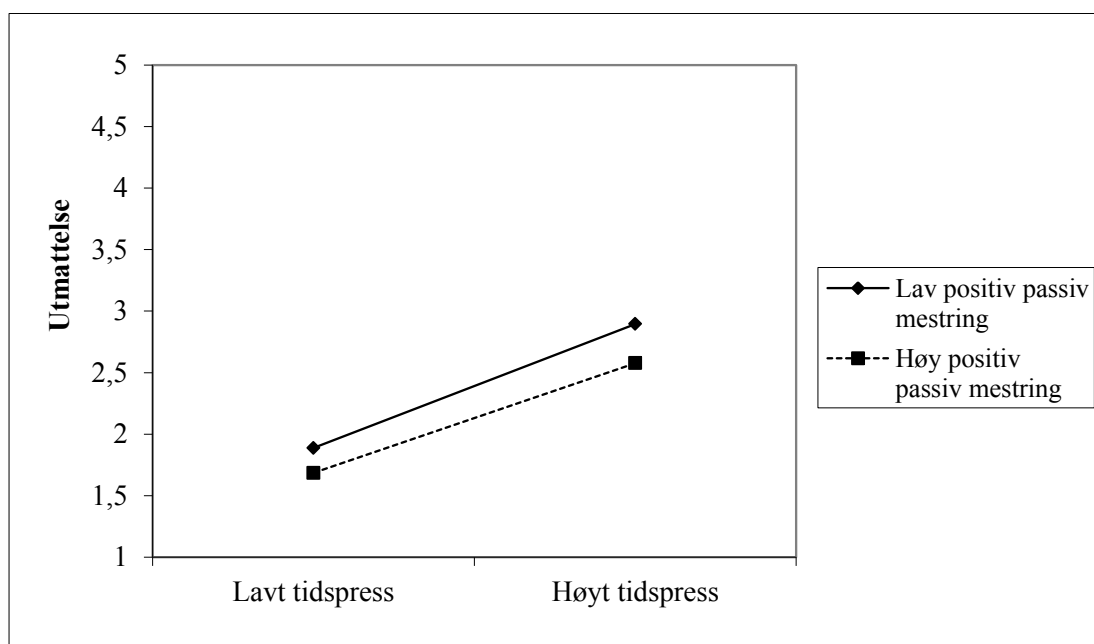
Sammenhengen mellom positiv passiv mestring og redusert profesjonell yteevne er betydelig sterkere enn sammenhengen mellom positiv passiv mestring og de andre utbrenthetsdimensjonene. Oppsummert viser resultatene at dersom en i høy grad bruker en positiv passiv mestringsstrategi, vil en oppleve lavere grad av utbrenthet.

Positiv aktiv mestring forklarer 2 % (utover tidspress) og 1 % (utover autonomi) av variansen i utmattelse ($\Delta R^2 = .02, F \text{ change } (1,4820) = 133.21, \Delta R^2 = .01, F \text{ change } (1,4823) = 72.45, p < .001$). Det vises en statistisk signifikant sammenheng mellom positiv aktiv mestring og utmattelse, gjennom standardisert betaverdi, når tidspress og autonomi er tatt i betraktning ($\beta = -.14, \beta = -.12, p < .001$). Dette tilsier at jo mer respondentene bruker en positiv aktiv mestringsstrategi, desto lavere utmattelse opplever de. Videre forklarer positiv aktiv mestring 4 % (utover tidspress) og 3 % (utover autonomi) av variansen i kynisme ($\Delta R^2 = .04, F \text{ change } (1,4816) = 229.75, \Delta R^2 = .03, F \text{ change } (1,4820) = 172.40, p < .001$). Når tidspress og autonomi er tatt i betraktning viser standardisert betaverdi en signifikant negativ sammenheng mellom positiv aktiv mestring og kynisme ($\beta = -.22, \beta = -.19, p < .001$). Dette betyr at jo mer respondentene bruker en positiv aktiv mestringsstrategi, desto mindre kynisme opplever de. Deretter viser tabellene 2 og 3 at positiv aktiv mestring forklarer 5 % (utover tidspress) og 4 % (utover autonomi) av variansen i redusert profesjonell yteevne ($\Delta R^2 = .05, F \text{ change } (1,4799) = 253.85, \Delta R^2 = .04, F \text{ change } (1,4802) = 201.16, p < .001$). Den standardiserte betaverdien viser at det er en signifikant negativ sammenheng mellom positiv aktiv mestring og redusert profesjonell yteevne tatt i betraktning tidspress og autonomi ($\beta = -.23, \beta = -.21, p < .001$). Dette vil si at jo mer respondentene bruker en positiv aktiv mestringsstrategi, desto lavere grad av redusert profesjonell yteevne opplever de. Sammenhengen mellom positiv aktiv mestring og redusert profesjonell yteevne er den sterkeste sammenhengen mellom positiv aktiv mestring og de tre utbrenthetsdimensjonene. Oppsummert viser resultatene at dersom en i høy grad bruker en positiv aktiv mestringsstrategi, vil en i lavere grad oppleve utbrenthet.

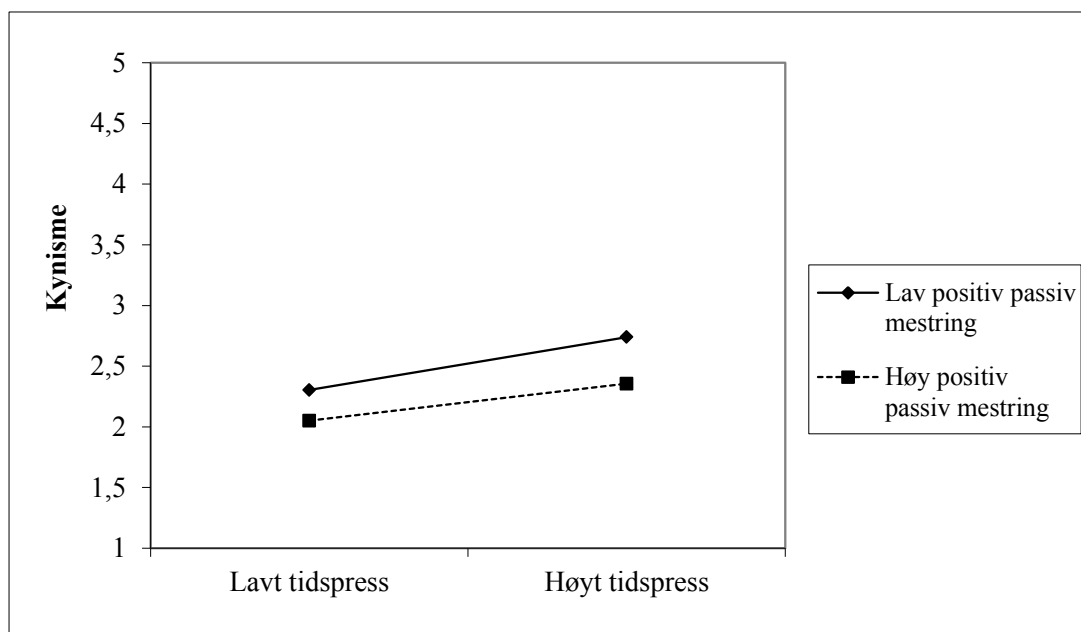
Av resultatene nevnt ovenfor ser vi at det er en direkte positiv sammenheng mellom negativ passiv mestring og de tre ulike utbrenthetsdimensjonene. Videre er det en direkte negativ sammenheng mellom de to positive mestringsstrategiene og utbrenthetsdimensjonene. Disse sammenhengene er signifikante og gir støtte for hypotese 3.

Moderatoreffekt.***Hypotese 4: Mestring som moderator på sammenhengen mellom krav og utbrenthet.***

Hypotese 4 antar at mestringsstrategier modererer forbindelsen mellom krav (tidspress) og utbrenthet. Som vist i tabell 2 under modell 4 er det kun én mestringsstrategi som har en signifikant moderatoreffekt på relasjonen mellom krav og utbrenthet. Positiv passiv mestring modererer relasjonen mellom tidspress og utmattelse ($\Delta R^2 = .001$, F change (1,4817) = 9.143, $\beta = -.04$, $p < .01$), samt relasjonen mellom tidspress og kynisme ($\Delta R^2 = .002$, F change (1,4813) = 10.95, $\beta = -.05$, $p < .001$). I forhold til kravet som er satt, er det statistiske funn på utmattelse og en av de tre utbrenthetsdimensjonene, dermed gir resultatene støtte for hypotese 4b, positiv mestring modererer relasjonen mellom krav og utbrenthet. Interaksjonene vises i figur 4 og 5. Figurene viser at hvis ansatte bruker positiv passiv mestring i møte med høyt tidspress, vil sammenhengen mellom tidspress på den ene siden, og utmattelse og kynisme på den andre, reduseres noe. Selv om disse moderatoreffektene er signifikante, vil vi fremheve at interaksjonen kun forklarer 0,1% av utmattelsesdimensjonen og kun 0,2 % av kynismedimensjonen, med hensyn til økning i forklart varians.



Figur 4. Interaksjonseffekten av tidspress og positiv passiv mestring på utbrenthet



Figur 5. Interaksjonseffekten av tidspress og positiv passiv mestring på utbrent

Hypotese 5: Mestring som moderator på sammenhengen mellom ressurser og utbrenthet. Hypotese 5 antar at mestringsstrategier modererer relasjonen mellom ressurser (autonomi) og utbrenthet. I tabell 3 under modell 4 vises to signifikante moderatoreffekter på henholdsvis .01 og .001 nivå. Negativ passiv mestring modererer relasjonen mellom autonomi og redusert profesjonell yteevne ($\Delta R^2 = .003$, F change (1,4803) = 16.44, $\beta = .06$, $p < .001$), og positiv passiv mestring modererer relasjonen mellom autonomi og utmattelse ($\Delta R^2 = .001$, F change (1,4820) = 6.59, $\beta = -.03$, $p < .01$). I forhold til kravet som er satt, er det ikke statistisk funn på to av de tre utbrenthetsdimensjonene for hver av mestringsstrategiene, dermed gir ikke resultatene støtte for hypotese 5a og b.

Diskusjon

Hensikten med foreliggende studie har vært å undersøke forholdet mellom et jobbkraft (tidspress), en jobbressurs (autonomi), tre personlige ressurser (mestringsstrategier) og utbrenthet. Det ble undersøkt for direkteeffekter av tidspress, autonomi og tre mestringsstrategier på utbrenthet, samt moderatoreffekt av mestringsstrategiene på sammenhengen mellom krav- og ressursvariablene på den ene siden og utbrenthet på den andre. Det ble funnet støtte for de postulerte hypotesene knyttet direkteeffekter (hypotese 1-3). Når det gjaldt moderatoreffekt viste positiv passiv mestring å moderere forholdet mellom tidspress og utbrenthet og det ble dermed funnet støtte for hypotese 4b. Videre ble det ikke funnet støtte for moderatoreffekter postulert ved hypotese 4a, 5a og b. Resultatene indikerer at tidspress og bruk

av negativ passiv mestring vil kunne føre til økt grad av utbrenthet, mens autonomi og bruk av positive mestringsstrategier vil kunne forhindre at belastninger fører til utbrenthet. Videre tilsier resultatene at positiv mestring vil kunne påvirke sammenhengen mellom tidspress og utbrenthet, mens negativ mestring ikke har en påvirkning på denne sammenhengen. Resultatene viser også at hverken negative eller positive mestringsstrategier synes å påvirke sammenhengen mellom autonomi og utbrenthet.

I de følgende avsnitt vil resultatene diskuteres og knyttes opp mot eksisterende teori og empiri på de respektive forskningsfeltene. Diskusjonen vil i hovedsak ta for seg utbrenthet som en helhet, men vil også omfatte de spesifikke utbrenthetsdimensjonene sin sammenheng med tidspress, autonomi og mestring. Første del av diskusjonen vil omhandle utbredelsen av utbrenthet blant norske arbeidstakere. Videre vil diskusjonen bli organisert rundt de foreliggende hypotesene som det ble funnet støtte for; direkteeffekt av tidspress, autonomi og mestring (hypotese 1-3). Det ble også funnet støtte for hypotese 4b, ved at interaksjonen var statistisk signifikant. Likevel var moderatoreffekten svært liten sett ut i fra Cohen (1988, referert til i Pallant, 2010) sine kriterier og kan dermed sies å ha liten betydning i praksis. På bakgrunn av dette har vi valgt å ikke diskutere denne moderatoreffekten, samt at hypotese 4a, 5a og b ikke ble funnet støtte for og dermed heller ikke vil bli diskutert. Til slutt vil metodiske styrker og svakheter ved studien bli diskutert, samt implikasjoner som resultatene har for teori og praksis og forslag til fremtidig forskning.

Utbredelsen av utbrenthet i et norsk utvalg

Den foreliggende studien indikerer at norske arbeidstakere opplever forholdsvis lite utbrenthet⁸. Videre viser resultatene at utmattelse er den dimensjonen som respondentene skårer høyest på. Norge er et land som kjennetegnes av lav maktavstand på arbeidsplassen (Hofstede, 1983), i tillegg til at man har en omfattende arbeidsmiljølov og sterke fagforeninger. Dette gjør at norske arbeidstakere har et sterkt vern på arbeidsplassen, og mulighet til å si ifra om arbeidsforhold som kan være uheldige og føre til utbrenthet. Arbeidstakere i Norge har forholdsvis mye autonomi, noe som bidrar til at de i større grad kan disponere sine ressurser og tid som de selv vil. Likevel kan dagens arbeidsliv sies å være mer krevende, kanskje spesielt kognitivt og emosjonelt enn tidligere, som følger av blant annet økt bruk av informasjonsteknologi og behov for å effektivisere (Dewe, et al., 2010). Faren for å bli utbrent er dermed muligens større enn hva som var tilfellet tidligere.

⁸ Det påpekes at datamaterialet som er benyttet i foreliggende studie er fra 2003, og at utbredelsen av utbrenthet kan ha økt i Norge siden den tid.

Tidspress sin sammenheng med utbrenthet

Hypotese 1 postulerte at det er en positiv sammenheng mellom jobbkrav (tidspress) og utbrenthet. I tråd med den fremsatte hypotesen ble det i foreliggende studie funnet en direkte positiv sammenheng mellom tidspress og de tre utbrenthetsdimensjonene. Dette indikerer at ansatte som opplever høyt tidspress på arbeidsplassen, står i større fare for å bli utbrent. Schaufeli og Enzmann (1998) fremhever tidspress som en av de viktigste potensielle årsakene til utbrenthet. Tidligere forskning som har undersøkt denne forbindelsen har i hovedsak funnet signifikante sammenhenger mellom tidspress og utmattelse, men ikke mellom tidspress og de to andre utbrenthetsdimensjonene (Maslach, et al., 2001). For eksempel påviste Skaalvik og Skaalvik (2009) i sin studie av 563 norske lærere at tidspress hadde en signifikant direkteeffekt på utmattelse, men ikke på kynisme og profesjonell yteevne. På den andre siden fant Lee og Ashforth (1996) i sin metastudie sammenheng mellom arbeidsmengde og tidspress på den ene siden og depersonalisering og personlig yteevne på den andre, men disse sammenhengene var betydelig svakere enn sammenhengen til emosjonell utmattelse. Funnene til Lee og Ashforth kan ses i tråd med studien til Baker et al. (2007) hvor tidspress predikerte både emosjonell utmattelse og grad av opplevd personlig yteevne. De undersøkte imidlertid ikke tidspress sin forbindelse med depersonalisering. Resultatene fra foreliggende studie gir støtte til relasjonen som JD-R modellen postulerer; jobbkrav predikerer utbrenthet. I modellen fremheves det at jobbkrav skal ha sterkest sammenheng med utmattelsesdimensjonen, og svakere relasjon til kynisme og profesjonell yteevne (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, et al., 2001). Også Leiter (1993) hevder at jobbkrav i størst grad er relatert til emosjonell utmattelse. Likevel må det påpekes at tidspress i vår studie har signifikant sammenheng med alle utbrenthetsdimensjonene. Oppsummert viser altså både teori og empiri at tidspress er særlig viktig for utbrenthetsdimensjonen utmattelse, men at det også har betydning for kynisme og redusert opplevelse av profesjonell yteevne.

Leiter og Maslach (2004) har som nevnt i innledningen presentert en modell av organisasjonskonteksten til utbrenthet som hevder at utbrenthet oppstår som følge av en dårlig match mellom arbeidsplassen og individet. De viser til seks ulike områder av arbeidslivet hvor manglende samsvar kan oppstå. Et av disse er arbeidsmengde, der tidspress inngår under dette. Høye jobbkrav som individet ikke klarer å håndtere vil over tid kunne føre til utbrenthet, og da særlig utmattelse. Årsaken til dette er i følge Leiter og Maslach at en må gjøre mye på svært liten tid, med for få ressurser. Sett i lys av denne modellen vil tidspress som overgår individets ressurser kunne skape utbrenthet. Leiter og Maslach hevder på et generelt grunnlag at en ubalanse mellom organisasjonsfaktorer og individ kan føre til utbrenthet. Cherniss (1980) mener

også at utbrenthet forårsakes av en ubalanse mellom individ og organisasjon. Han hevder at hvis individets forventninger ikke samsvarer med virkeligheten på arbeidsplassen, vil dette kunne føre til utbrenthet. For eksempel er det tenkelig at å møte høyere tidspress enn forventet kan føre til at den ansatte ikke er like godt forberedt og rustet til å håndtere et slikt press, noe som kan føre til at man forttere blir utmattet. Uriktige forventninger kan også bidra til utviklingen av kyniske holdninger, ved at arbeidssituasjonen ikke er slik en forventet, hvorpå individet kan bli skuffet og frustert, og som en følge av dette distanserer seg. Individet kan også ha en uriktig forventning i forhold til hvor mye det klarer å yte. Hvis en ikke presterer like bra som en hadde tenkt og forventet, vil dette kunne påvirke troen på egen profesjonell yteevne.

En mulig forklaring på sammenhengen mellom tidspress og utbrenthet, kan være at ansatte har svært liten tid til å ta seg pauser i løpet av arbeidsdagen. Baker et al. (2007) hevder at dersom man opplever stort tidspress på arbeidsplassen, vil dette kunne medføre at en ikke tar seg tid til pauser. Ansatte kan dermed bli overveldet, i tillegg til at de ikke får mulighet til å hente seg inn igjen slik at de klarer arbeidsoppgavene. Hvis en slik arbeidssituasjon vedvarer vil belastningen kunne føre til utbrenthet. Shinn, Rosario, Mørch og Chestnut (1984) viser til at store jobbkraav i utgangspunktet ikke er kritisk, men at det er når en ikke har mulighet til å hente seg inn igjen eller hvile og gjenvinne balansen, at det vil kunne skape en kronisk belastning. Med andre ord kan vedvarende høye jobbkraav og belastninger føre til utbrenthet, fordi arbeidet kan oppleves som et evig jag, hvor en ikke har tid til å reflektere over opplevelser i arbeidssituasjonen. Betydningen av at man ikke har tilstrekkelig tid til refleksjon ble undersøkt av Gillespie og Melby (2003) i en studie av ansatte innen medisinske yrker som arbeidet med akutte nødsituasjoner. Resultatene fra studien indikerte at det å ha liten tid til å reflektere over hendelser, og liten tid til teambuilding har sammenheng med utmattelse.

Rent intuitivt er det forståelig at tidspress kan føre til økt grad av utmattelse. For å rekke det en skal, må den ansatte arbeide raskere og bruke mer krefter og energi, noe som kan føre til at en blir sliten og utmattet. Men tidspress kan også føre til kynisme og redusert profesjonell yteevne. Ved høyt tidspress må en kanskje utføre arbeidsoppgavene raskere, og en vil dermed ikke ha mulighet eller krefter til å involvere og engasjere seg i arbeidsoppgavene i like stor grad som ellers. Dermed kan en begynne å distansere seg og utvikle likegyldighet og kyniske holdninger. Sammenhengen mellom tidspress og redusert profesjonell yteevne kan belyses ut i fra sosial sammenlikningsteori. Denne teorien innebærer at man ser på andre menneskers prestasjoner og evner, og sammenlikner seg med dette (Festinger, 1954). Overført til de undersøkte sammenhenger i foreliggende studie kan man anta at hvis en ansatt som arbeider under høyt tidspress sammenlikner seg med andre kolleger som ikke opplever tidspresset som

belastende, vil individet kunne få en oppfatning av at tidspresset er på et nivå det bør tåle. Den ansatte kan ut i fra dette tenke at det er en selv som ikke arbeider raskt nok. Slike oppfatninger kan videre føre til en opplevelse av redusert profesjonell yteevne. Det bør imidlertid nevnes at dette også kan virke motsatt vei, ved at man sammenlikner seg med kolleger som opplever tidspresset som svært belastende, og dermed kan få en økt opplevelse av yteevne. I følge Schaufeli og Buunk (2003) vil hvorvidt man sammenlikner seg oppover eller nedover, og om det genererer positive eller negative følelser kunne ha betydning for utbrenthet.

Selv om tidligere forskning og foreliggende studie viser til utbrenthet som en negativ konsekvens av tidspress, kan en likevel argumentere for at tidspress som følge av stor arbeidsmengde ikke entydig vil være negativt. Leiter og Maslach (2004) viser til at arbeidsmengde og herunder tidspress vil kunne gi den ansatte mulighet til fullt ut å benytte ens evner og dermed skape effektivitet. I studien til Teuchmann et al. (1999), indikerte funnene at tidspress har en kurvilinear relasjon med utbrenthetsdimensjonen utmattelse. Dette studiet understreker at det er når jobbkravene blir overveldende store eller for små, at det skaper en belastende situasjon for individet. Tidspress er med andre ord ikke noe ensidig positivt eller negativt. Et annet viktig moment som bør påpekes er at den foreliggende studien kun undersøker sammenhenger, og dermed ikke kan konkludere med hensyn til kausalitet. Dermed kan det være slik at utbrenthet også kan føre til tidspress. For individer som er utbrent kan tidspress oppstå fordi en ikke klarer å jobbe så fort som en tidligere har gjort. I slike tilfeller vil individet kunne komme i en negativ sirkel der utbrenthet fører til økt tidspress, som igjen vil kunne øke nivået av utbrenthet.

Oppsummert kan man si at resultatene i foreliggende studie tilsier at høyt tidspress på arbeidsplassen kan være en faktor som bidrar til at ansatte opplever utbrenthet. Dette er i tråd med tilstedeværelsen av en negativ helseprosess postulert i JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, et al., 2001). Resultatene kan også forklares ut i fra en ubalanse som foreslått av Leiter og Maslach (2004), hvor individet opplever et høyere tidspress en det kan håndtere, og dermed står i fare for å bli utbrent.

Autonomi sin sammenheng med utbrenthet

Hypotese 2 fremsatte at det er en negativ sammenheng mellom ressurser (autonomi) og utbrenthet. Den foreliggende studien fant i tråd med denne hypotesen at det er en negativ sammenheng mellom autonomi og de tre utbrenthetsdimensjonene, noe som indikerer at ansatte som har mye autonomi på arbeidsplassen vil oppleve lavere grad av utbrenthet. Tidligere forskning som har undersøkt sammenhengen mellom autonomi og utbrenthet har i hovedsak gitt støtte for at autonomi har en direkte effekt på utbrenthet. I en longitudinell studie med 466

respondenter fant Maslach og Leiter (2008) signifikant korrelasjon mellom kontroll på arbeidsplassen og utbrenthet. Peeters og Rutte (2005) fant i sin studie av lærere korrelasjon mellom autonomi og emosjonell utmattelse, samt personlig yteevne. De fant også at autonomi hadde en direkteeffekt på redusert personlig yteevne, men ikke på utmattelse. Büssing og Glaser (2000) fant ikke direkteeffekt av autonomi på hverken emosjonell utmattelse eller depersonalisering. Skaalvik og Skaalvik (2009) fant på den andre siden i sin studie av norske lærere at autonomi predikerte både utmattelse, kynisme og redusert profesjonell yteevne. En signifikant direkteeffekt fant også Xanthopoulou et al. (2007) der autonomi predikerte utmattelse og kynisme. De undersøkte imidlertid ikke redusert profesjonell yteevne. Som antatt i JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, et al., 2001) viser resultatene fra foreliggende studie at jobbressurser som autonomi kan være viktige for å forebygge utbrenthet. I følge Leiter (1993) er ressurser i størst grad relatert til enten utbrenthetsdimensjonen depersonalisering eller personlig yteevne. Demerouti et al. (2001) mener at mangel på ressurser i størst grad vil påvirke depersonalisering, kjennetegnet av mental tilbaketrekking og nedsatt engasjement. På den andre siden hevder Maslach et al. (2001) at mangel på ressurser i størst grad vil påvirke opplevelsen av egen profesjonell yteevne. Foreliggende studie finner i motsetning til antakelsene til Leiter (1993), Demerouti et al. (2001) og Maslach et al. (2001), at jobbressursen autonomi er sterkere relatert til utmattelse enn kynisme og profesjonell yteevne. Metastudiet til Lee og Ashforth (1996) fant i likhet med våre resultater at både krav og ressurser, herunder autonomi, hadde sterkere sammenheng med emosjonell utmattelse enn med de to andre utbrenthetsdimensjonene.

En sentral teori som omhandler autonomi er selvdetermineringsteorien (SDT) til Deci og Ryan (2000). Den forutsetter at mennesket har tre grunnleggende behov; autonomi, tilhørighet og kompetanse. Tilfredsstillelse av disse behovene skaper en mulighet for individet til å kunne vokse og aktualisere dets potensial, i tillegg til at det kan forhindre nedsatt helse og maladaptiv fungering, som utbrenthet kan være et eksempel på. Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, og Lens (2008) undersøkte sammenhengen mellom ulike jobbkarakteristika og utbrenthet. De fant at tilfredsstillelse av de psykologiske behovene postulert av Deci og Ryan (2000) fungerte som en mediator mellom jobbressursen autonomi, og utmattelse. Som vist i studien til Van den Broeck et al. (2008) kan SDT bidra til å forklare hvorfor mangel på autonomi har sammenheng med høy grad av utbrenthet. I følge Ryan og Deci (2000) kan det å ikke få tilfredstilt behovet for autonomi også føre til fremmedgjøring. Videre kan det underminere indre motivasjon og gjøre at ansatte mister initiativ. Både fremmedgjøring og mangel på indre motivasjon kan knyttes til kynisme og økt distanse til arbeidet.

En annen tilnærming og forklaring på hvorfor autonomi kan bidra til lavt nivå av utbrenthet er Leiter og Maslach (2004) sin modell av organisasjonskonteksten til utbrenthet. Et av områdene som modellen omtaler er kontroll på arbeidsplassen, og dette kan sies å være tilsvarende vårt begrep autonomi. Leiter og Maslach hevder at kontroll er viktig for at den ansatte kan ha tilstrekkelig autoritet over eget arbeid, og ha mulighet til å forme arbeidsmiljøet på en slik måte at det er i samsvar med egne verdier. Dersom man ikke opplever tilstrekkelig kontroll vil dette kunne føre til økt grad av utbrenthet (Leiter & Maslach, 2004). Cherniss (1980) fremhever også viktigheten av autonomi, og påpeker at en ubalanse mellom individets forventninger om autonomi og den faktiske frihetsgraden man møter på arbeidsplassen kan være en årsak til utbrenthet, for eksempel ved at det settes relativt strenge regler for hvordan arbeidet skal utføres.

COR-teorien (Hobfoll & Freedy, 1993) kan bidra til å gi en forståelse av hvorfor autonomi som jobbressurs har sammenheng med lavt nivå av utbrenthet. Teorien antar at stress utløses som følge av at ressurser trues eller tapes, og at dette over tid kan føre til utbrenthet (Hobfoll & Freedy, 1993). Ansatte med en stor ressursbase vil mest sannsynlig både kunne møte jobbkrav og beskytte seg selv fra at ressursene en har brukes opp (Lee & Ashforth, 1996). På den andre siden vil ansatte som har begrensede ressurser kunne oppleve stress i møte med jobbkrav, som over tid kan resultere i utbrenthet (Crawford, LePine, & Rich, 2010). I følge Hobfoll og Freedy (1993) bidrar autonomi til at mennesker kan bruke de ressursene de har tilgjengelig for å håndtere faktorer som utløser stress. Ansatte med autonomi har altså i større grad mulighet til å kunne håndtere stressorer på arbeidsplassen, i stedet for kun å måtte akseptere forholdene slik de er. Det har også blitt foreslått at autonomi ut over det å være en ressurs i seg selv, også kan bidra til å gi større valgmulighet i forhold til valg av andre ressurser en ønsker å benytte for å redusere stress (Bakker, et al., 2005; Karasek, 1979). For eksempel kan ansatte velge den mestringsstrategien de synes er mest passende for situasjonen (Shirom, et al., 2006). Dette blir også fremhevet av Cherniss (1980) som sier at hvis individet har lav grad av autonomi vil få eller ingen problemløsningsstrategier bli brukt, fordi det ikke har tilstrekkelig mulighet til å håndtere situasjonen.

Mennesker med mye autonomi har større mulighet til å tilrettelegge arbeidet på en måte som ikke forårsaker stress. Gjennom for eksempel å bestemme arbeidstempo og rekkefølge på arbeidsoppgaver, kan den ansatte sette grenser og agenda for arbeidsdagen slik at arbeidet føles mindre belastende. Det kan tenkes at det å kunne arbeide i eget tempo uten en foreliggende tidsfrist bidrar til å unngå overbelastninger og stress som kan føre til økt utmattelse. Det er også fordelaktig å ha mulighet til å prioritere de arbeidsoppgaver som haster, slik at en slipper å gjøre

mindre viktige arbeidsoppgaver først. På en slik måte vil arbeidsdagen bli mer effektiv, og kravene som stilles kan kanskje virke mindre overveldende for ansatte. I følge Skaalvik og Skaalvik (2009) kan det å ha mulighet til å strukturere arbeidsoppgavene slik en selv ønsker og ser på som effektivt, bidra til å unngå frustrasjon og kynisme. Dette kan ses i sammenheng med Leiter og Maslach (2004) som hevder at kontroll, ved at ansatte i stor grad kan velge fritt deres handlinger, kan føre til økt tilfredshet og tilhørighet til arbeidsplassen. I følge Hackman og Oldham (1976) kan autonomi bidra til å skape et godt grunnlag for indre motivasjon ved at man føler et personlig ansvar for både suksess og nederlag på jobben. Hvis individet er indre motivert vil det kunne medføre en større involvering i arbeidet, noe som kanskje kan bidra til å forhindre kynisme. Videre kan autonomi bidra til at individet får gjennomført arbeidsoppgavene på en effektiv måte, som kan være viktig for å oppnå gode prestasjoner. Det å øke egne prestasjoner vil videre kunne ha en positiv effekt på opplevelsen av egen profesjonell yteevne. Leiter og Maslach (2004) påpeker at troen på egen yteevne har vanskelig for å oppstå når ansatte føler seg hindret av strukturelle rammer eller av mennesker over seg med makt og innflytelse.

Et annet moment ved autonomi som kan knyttes til funnene i den foreliggende studien er at ansatte har mulighet til å diskutere organiseringen av deres arbeid og kan utøve innflytelse på avgjørelser som gjelder deres egen arbeidsplan. Dette medfører en større mulighet til å si ifra til leder om uheldige stressorer i arbeidssituasjonen, noe som kan bidra til en endret arbeidssituasjon, med påfølgende lavere stress og utbrenthet. Større involvering fra arbeidstakerens side vil kunne hindre utviklingen av kyniske holdninger. Det å bli tatt på alvor og involvert i beslutninger kan også være et signal på hvordan leder oppfatter den ansattes kompetanse og bidra til å styrke den ansattes tro på egen yteevne. Aktiv deltakelse i beslutningstaking har konsistent vist seg å være assosiert med økt opplevelse av egen yteevne, og lavt nivå av utmattelse (jfr., Cherniss, 1980; Lee & Ashforth, 1993; Leiter, 1992).

Oppsummert kan man si at autonomi bidrar til at ansatte opplever lavere grad av utbrenthet. Dette er i tråd med JD-R modellen som postulerer en negativ relasjon mellom autonomi og utbrenthet (jfr., Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, et al., 2001). Funnene i foreliggende studie samsvarer likevel ikke helt med modellens antakelser fordi våre resultater viser en sterkere sammenheng mellom autonomi og utmattelse, enn med kynisme og opplevelse av egen redusert profesjonell yteevne. Behovet for autonomi har av SDT (Deci & Ryan, 2000) blitt foreslått som viktig for menneskets helse og velvære. Leiter og Maslach (2004) fremhever også nødvendigheten av autonomi, da de ser mangel på autonomi som en sentral og utløsende faktor i forhold til utbrenthet. Autonomi er en viktig ressurs for individet på arbeidsplassen, da

denne jobbkvaliteten er forbundet med friheten til å benytte andre ressurser (jfr., Hobfoll & Freedy, 1993, og deres COR teori).

Negativ mestring sin sammenheng med utbrenthet

Hypotese 3 postulere blant annet at det er en positiv sammenheng mellom negativ mestring og utbrenthet. I tråd med denne hypotesen fant foreliggende studie en positiv sammenheng mellom negativ mestring og de tre utbrenthetsdimensjonene. Dette betyr at ansatte som i stor grad bruker en negativ mestringsstrategi, som for eksempel det å dagdrømme, vil oppleve økt grad av utbrenthet. Det finnes en rekke studier som har undersøkt ulike negative mestringsstrategier og deres betydning for utbrenthet. På grunn av at det er få studier som benytter samme navn og operasjonalisering på mestringsstrategiene som foreliggende studie, har vi her valgt å sammenlikne våre funn med studier som har undersøkt lignende mestringsstrategier. Vår variabel negativ passiv mestring er sammensatt av strategiene virkelighetsflukt og selvbebreidelse. Dermed vil studier som blant annet har undersøkt selvkritikk, distansering, tilbaketrekking, aksept og ønsketenkning bli brukt som sammenlikningsgrunnlag.

Tidligere studier har funnet støtte for en positiv direkteeffekt av negativ mestring på utbrenthet. Strategier som virkelighetflukt og selvbebreidelse innebærer å forholde seg passivt til faktorer og situasjoner som utløser stress. Ved å ikke håndtere den utløsende årsaken vil opplevelsen av stress over tid kunne bli en kronisk belastning og føre til utbrenthet. I likhet med våre funn fant Anderson (2000) i sin studie av 151 ansatte i barnevernet at mestringsstrategier som selvkritikk, ønsketenkning og sosial tilbaketrekking predikerte utbrenthet. Videre fant Pienaar og Willemse (2008) blant annet at ansatte som brukte strategier som det å trekke seg tilbake og unngå den stressende situasjonen i større grad opplevde utbrenthet. I denne sammenheng kan også studien til Brown og O'Brien (1998) trekkes frem. De fant at mestringsstrategier som involverer å mentalt fjerne seg fra den stressende situasjonen var relatert til både utmattelse og kynisme. Dette kommer av at individet vil føle mangel på energi og at dets ressurser er oppbrukt. Yavas og Babakus (2011) fant en tilsvarende sammenheng i sin studie av 530 bankansatte. Resultatene viste at det å holde følelsene for seg selv hadde en sammenheng med emosjonell utmattelse og depersonalisering, og videre at det å ikke la andre får vite hvor ille det er hadde en sammenheng med utmattelse.

Basert på COR- teorien til Hobfoll og Freedy (1993) kan utbrenthet betraktes som et resultat av en spiral der individet taper ressurser. I følge Shirom, Melamed, Toker, Berliner, og Shapira (2005) vil mennesker håndtere og forsøke å redusere påvirkningen av stress gjennom å spare energi. For å kunne spare energi forsøker individet å løse den stressende situasjonen

gjennom å benytte ytterligere ressurser, som for eksempel stressmestring. Hvis en slik innsats ikke er effektiv vil det istedenfor kunne tappe individet for energi og ressurser, og dermed bidra til utbrenthet (Shirom, et al., 2005). Overført til vår studie er det dermed rimelig å anta at hvis individet benytter negative passive mestringsressurser som det å distansere seg eller kritisere seg selv, vil en slik måte å håndtere stress på mest sannsynlig føre til ytterligere energitap. Dette vil kunne føre til at en må investere ytterligere ressurser i et forsøk på å redusere stressoren, og som et resultat kan individet bli utbrent.

En forklaring på sammenhengen mellom negativ passiv mestring og utbrenthet kan være at det som utløser stress ikke blir håndtert og dermed vil belastningen vedvare og over tid føre til at den ansatte blir utbrent. Ved å bruke virkelighetsflukt som mestringsstrategi vil individet trekke seg tilbake og prøve å distrahere seg slik at en ikke tenker på stressoren. Dette kan ha en midlertidig stressreducerende effekt, men siden situasjonen forblir uendret vil den før eller senere kunne bli en belastning som fører til utbrenthet (Lemaire & Wallace, 2010). For eksempel viste de longitudinelle studiene til Holahan, Moos, Holahan, Brennan, og Schutte (2005) og Carmona, Buunk, Peiró, Rodríguez, og Bravo (2006) at en unngående mestringsstrategi var assosiert med økt grad av utbrenthet over tid. Negativ passiv mestring i form av selvbebreidelse medfører, i likhet med virkelighetsflukt, heller ikke håndtering av de omstendighetene som utløser stress. Ved kun å fokusere på hva en har gjort galt i en situasjon, vil ikke individet rette fokuset fremover på hvordan det skal redusere stressbelastningen. Jeanneau og Armelius (2000) fant i sin studie støtte for at et selvbilde preget av at en kritiserer seg selv var assosiert med utbrenthet, spesielt emosjonell utmattelse. På den andre siden kan en selvsagt hevde at selvkritikk kan bidra til at en lærer av sine feil, og dermed vil kunne håndtere stressende situasjoner annerledes og bedre neste gang. Dette forutsetter imidlertid at individet beveger seg fra en selvkritisk vurdering og over til akkomodasjon og problemløsende strategier.

Et annet moment ved negativ passiv mestring som kan forklare funnene i foreliggende studie er at i møte med stressende situasjoner kan ønsketenkning og selvbebreidelse skape en ubalanse mellom virkeligheten på arbeidsplassen og individets forventninger. I følge Meier (1983) kan et mønster av uriktige forventninger til arbeidssituasjonen føre til utbrenthet. Studien til Devereux, Hastings, Noone, Firth og Totsika (2009) viste at ansatte som brukte ønsketenkning opplevde utmattelse. Ønsketenkning kan føre til at en ikke får akseptert situasjonen slik den er eller håndtert den på en fordelaktig måte. Dermed vil en forbli i en ubalanse mellom forventninger og virkeligheten, fremfor å forsøke å håndtere det som utløser stress.

Selv om vår studie undersøker relasjonen mellom negativ passiv mestring og utbrenthet med utgangspunkt i at en slik mestringsstrategi vil kunne føre til økt grad av utbrenthet, kan det tenkes at retningen på relasjonen også kan gå motsatt vei. For eksempel hevder Maslach et al. (2001) at mennesker som er utbrent mestrer stressende hendelser på en passiv og defensiv måte. Kanskje er det slik at mennesker som er utbrent i større grad begynner å bruke negativ passiv mestring fordi de ikke har krefter til å benytte seg av mer problemløsende strategier. De kan da komme inn i en negativ spiral lik den som postuleres i COR-teorien. I følge Riolli og Savicki (2003) kan stress og utbrenthet bidra til tap av ressurser, som betyr at ansatte i lavere grad kan stå i mot nye stressorer. De vil dermed være mottagelige for utbrenthet, og andre stressrelaterte problem. Dette antar også Schaufeli og Enzmann (1998) i sin integrerende utbrenthetsmodell hvor de postulerer en tapsspiral der få mestringsressurser fører til dyfunksjonelle måter å mestre på, som videre fører til utbrenthet, som igjen fører til færre mestringsressurser.

Oppsummert viser resultatene fra foreliggende studie at individer som bruker negativ passiv mestring står i fare for å oppleve økt grad av utbrenthet. Basert på COR-teorien (Hobfoll & Freedy, 1993) kan dette forklares med at man kommer inn i en negativ tapsspiral og at en slik form for mestring ikke bidrar til at en kommer seg ut av denne spiralen. Ved å trekke seg tilbake og kritisere seg selv vil individet ikke få håndtert situasjonen, og over tid vil belastningen dermed kunne føre til utbrenthet.

Positiv mestring sin sammenheng med utbrenthet

Hypotese 3 postulerte blant annet en negativ sammenheng mellom positiv mestring og utbrenthet. Resultatene i vår studie bekrefter hypotese 3, da vi fant en negativ relasjon mellom positiv mestring og de tre utbrenthetsdimensjonene. Dette innebærer at ansatte som bruker positive mestringsstrategier vil ha lavere risiko for å bli utbrent. Hypotese 3 omfatter to positive mestringsstrategier; positiv passiv mestring og positiv aktiv mestring, og disse mestringsstrategiene vil videre bli diskutert hver for seg i forhold til utbrenthet. Årsaken til dette er at på tross av at begge mestringsstrategiene er positive, er de samtidig ulike, da positiv passiv mestring i hovedsak kan sies å være passiv fordi responsen er kognitiv og intrapersonlig, mens positiv aktiv mestring innebærer å utføre en aktiv handling og er interpersonlig.

Positiv passiv mestring. Positiv passiv mestring innebærer en positiv tankegang der en blant annet ser muligheter for å vokse som menneske og komme styrket ut av situasjonen. En slik strategi kan betegnes som akkomodasjon, positiv omfortolkning, kognitiv omfortolkning og aksept, slik det er operasjonalisert i vår studie. Studier som har undersøkt strategier som innbærer slik form for mestring vil bli trukket frem. Sasaki, Kitaoka-Higashiguchi, Morikawa og Nakagawa (2009) fant at bruk av kognitiv omfortolkning for å mestre stress korrelerte med

kynisme og profesjonell yteevne. Dette gjalt både for kvinner og menn. Videre fant de at en slik mestringsstrategi også hadde en signifikant sammenheng med utmattelse for kvinner, men ikke for menn. Den foreliggende studien fant sammenheng mellom positiv passiv mestring og alle utbrenthetsdimensjonene, men det var likevel klart sterkest sammenheng med profesjonell yteevne. Andre studier som har undersøkt tilsvarende mestringsstrategier som positiv passiv mestring har i hovedsak kun funnet en sammenheng med opplevelse av profesjonell yteevne, og ikke med utmattelse og kynisme. Et eksempel på dette er Brown og O'Brien (1998) sin studie av ansatte på krisesentre, som viste at positiv omfortolkning hadde en signifikant sammenheng med økt opplevelse av profesjonell yteevne. En slik forbindelse fant også Doolittle (2007), der både positiv omfortolkning og aksept kun hadde en signifikant sammenheng med økt opplevelse av profesjonell yteevne, og ikke med de to andre utbrenthetsdimensjonene. Studiene til Storm og Rothmann (2003) og Pienaar og Willemse (2008) hadde liknende funn, der resultatene viste en sammenheng mellom akkomodasjon og økt opplevelse av personlig yteevne.

Som en mulig forklaring på hvorfor positiv passiv mestring har sammenheng med lav grad av utbrenthet, kan COR-teorien (Hobfoll & Freedy, 1993), som også tidligere har blitt trukket frem, diskuteres. Hobfoll og Shirom (2001) hevder at mennesker som har ressurser vil kunne mestre en stressende situasjon bedre enn de som ikke har tilsvarende ressurser. I tillegg vil de kunne nyttegjøre seg av ressurser de allerede har for å vinne ytterligere ressurser. For vår studie vil en slik forklaring indikere at positiv passiv mestring kan bidra til å unngå utviklingen av utbrenthet, samtidig som det i tillegg til å forhindre negative konsekvenser, også kan medføre positive virkninger for individet. Hvis en ansatt er i en situasjon som utløser stress og tap av energi kan positiv passiv mestring bidra til å redusere stressopplevelsen. Dette vil kunne medføre at individet ikke trenger å investere ytterligere ressurser, og dermed heller konservere eller bevare ressurser det allerede har. På denne måten hindrer en videre tap og unngår å komme i en tapsspiral.

En mulig forklaring på hvorfor positiv passiv mestring har en sammenheng med lavt nivå av utbrenthet kan være at en slik mestringsstrategi bidrar til å endre betydningen individet legger i en stressor eller en situasjon som utløser stress. Hvis det som utløser stress i hovedsak er krav en kan forvente og som en må akseptere på arbeidsplassen, eller noe en ikke har mulighet til å kontrollere og håndtere, vil det være hensiktsmessig å benytte en positiv passiv mestringsstrategi. På denne måten kan individet redusere sine egne stressreaksjoner og dermed vil det ikke utvikle seg til en belastning som over tid kan føre til utbrenthet. I tillegg til å kunne endre betydningen til stressoren, kan positiv passiv mestring bidra til å justere ansattes forventninger til virkeligheten på arbeidsplassen, slik at man unngår en slik ubalanse som Meier

(1983) hevder kan føre til utbrenthet. Positiv passiv mestring kan med andre ord bidra til at ens forventninger er mer i tråd med virkeligheten en møter på arbeidsplassen.

I følge Folkman og Moskowitz (2004) opptrer mestringsstrategier ofte sammen, og det er dermed ikke usannsynlig at positiv passiv mestring også kan bidra til å fasilitere problemløsning. Positiv passiv mestring innebærer å tenke positivt og se muligheter for læring. Denne mestringsformen kan føre til økt fleksibilitet hos den ansatte, noe som gjør det lettere å lete etter løsninger, og å se muligheter fremfor å være fastlåst i et negativt tankemønster en ikke kommer ut av. Gjennom positiv passiv mestring kan den ansatte utforske hvilke muligheter en har gjennom eksempelvis å vurdere ulike handlingsalternativ, og hvordan en kan håndtere det som utløser stress. Som følger av dette er det tenkelig at stressbelastningen vil reduseres og ikke føre til utbrenthet.

Oppsummert kan den negative relasjonen vi ser mellom en positiv passiv mestringsstrategi og utbrenthet forklares på ulike måter. I sammenheng med COR teorien (Hobfoll & Freedy, 1993) kan positiv passiv mestring ses på som en ressurs som vil være nyttig for å unngå en tapsspiral. Videre vil en slik form for mestring kunne bidra til å endre den oppfatningen en har av stressoren, eller bidra til justere ens forventninger slik at de stemmer bedre overens med virkeligheten.

Positiv aktiv mestring. En positiv aktiv mestringsstrategi slik det er operasjonalisert i foreliggende studie kan betegnes som det å søke sosial støtte, og innebærer blant annet handlinger som å snakke med noen om hvordan en har det, samt søke råd hos noen som står en nær eller kan gjøre noe med situasjonen. Det finnes en rekke studier som har undersøkt sammenhengen mellom det å søke støtte som en mestringsstrategi og utbrenthet. I en studie av 818 sykepleiere i Sør-Afrika fant Van der Colff og Rothmann (2009) at det å søke emosjonell og sosial støtte var negativt assosiert med utmattelse og opplevelse av redusert profesjonell yteevne. Studien til Lemaire og Wallace (2010) viste at det å snakke med kolleger og ektefelle hadde en negativ sammenheng med høy grad av emosjonell utmattelse. På den andre siden kan det nevnes at studien til Sasaki et al. (2009) viste at kjønnsforskjeller kan spille en rolle i hvorvidt det å søke støtte har sammenheng med de ulike utbrenthetsdimensjonene. De fant i sin studie at det å søke emosjonell støtte hadde sammenheng med økt utmattelse, men også økt opplevelse av profesjonell yteevne for kvinner. En slik sammenheng ble ikke funnet for menn. Ut i fra disse studiene som er blitt presentert ser man at det å søke støtte i hovedsak har negativ sammenheng med utbrenthet. Dette samsvarer med funnene i den foreliggende studie der positiv aktiv mestring viste seg å ha en sammenheng med lavere grad av utbrenthet.

COR-teorien til Hobfoll og Freedy (1993) kan forklare noe av årsaken til at positiv aktiv mestring er gunstig i forhold til utbrenthet. Hobfoll og Shirom (2001) hevder at sosial støtte er en viktig kilde til ressurser som kan være positive for individets håndtering av stressende situasjoner. Ved positiv aktiv mestring vil individet søke støtte og motta hjelp eller råd, som kan være nyttig ved håndteringen av situasjonen som utløser stress. På denne måten vil en komme inn i en positiv spiral, der man kan oppnå ytterligere ressurser. Dermed unngår individet at stressreaksjonen blir vedvarende og fører til utbrenthet. En annen forklaring på utbrenthet som tidligere har blitt nevnt er Leiter og Maslach (2004) sin modell av en ubalanse mellom organisasjonen og individet. Et av områdene som Leiter og Maslach beskriver er fellesskap, som omfatter den generelle kvaliteten av sosiale interaksjoner på arbeidsplassen, og som også inkluderer sosial støtte. I følge Leiter og Maslach har studier vist at støtte fra leder er konsistent assosiert med lite utmattelse fordi leder kan påvirke de ansattes arbeidsmengde, og at støtte fra kolleger er nærmere knyttet opplevelse av egne prestasjoner og yteevne. Dette viser at det å benytte positiv aktiv mestring ved å søke støtte hos andre er viktig for å hindre at en blir utbrent.

Ansatte som bruker positiv aktiv mestring kan motta forskjellige former for støtte. House (1981) skiller mellom fire ulike typer støtte som man kan motta; instrumentell støtte, informasjonsstøtte, vurderingsstøtte, og emosjonell støtte. Disse fire formene for sosial støtte er representert i spørreskjemaet som foreliggende studie benytter seg av. Instrumentell støtte kan være viktig i møte med stress fordi individet kan motta praktisk hjelp for å håndtere stressoren. Yavas og Babakus (2011) fant i sin studie at støtte fra leder og det å snakke med noen som kan gjøre noe med situasjonen hadde negativ sammenheng med alle utbrenthetsdimensjonene. Dersom en ansatte søker støtte hos leder eller fagforening kan det å søke støtte i seg selv utløse en håndtering av en arbeidsrelatert stressor, noe som kan lette belastningen den ansatte opplever. Veiledning og informasjon kan også tenkes å ha en stressreducerende effekt som kan forhindre utviklingen av utbrenthet. Yavas og Babakus fant at det å snakke med noen for å finne mer ut om situasjonen hadde sammenheng med lav grad av depersonalisering og økt personlig yteevne. Dersom man får slik støtte kan en få tips og råd til hvordan en kan håndtere det som utløser stress, som videre kan fasilitere til problemløsning der individet får håndtert stressoren. Veiledning kan også bidra til å gi individet nye perspektiv på problemet og hvordan det kan løses. Emosjonell støtte kan sørge for at en opplever forståelse i en vanskelig situasjon, og at individet får støtte og trøst.

Oppsummert kan positiv aktiv mestring sin sammenheng med utbrenthet blant annet forklares med utgangspunkt i COR teorien (Hobfoll & Freedy, 1993), som hevder at sosial støtte er en viktig ressurs som kan bidra til at en positiv ressurspiral utvikler seg. Leiter og Maslach

(2004) fremhever viktigheten av å oppleve fellesskap og støtte fra leder og kolleger for å unngå å bli utbrent.

Metodiske styrker og svakheter

Styrker. Det kan trekkes frem ulike styrker ved foreliggende studie. En av styrkene er at undersøkelsen er basert på et stort utvalg (N=5022). I tillegg har det i undersøkelsen blitt benyttet et randomisert utvalg blant åtte yrkesgrupper (Wedde, et al., 2004), som gjør at respondentene er tilfeldig valgt innenfor de ulike yrkene. Det at spørreskjema er distribuert til ulike yrkesgrupper står i kontrast til mye av forskningen på utbrenthet, hvor man i stor grad har undersøkt en bestemt yrkesgruppe, og i hovedsak yrkesgrupper som har mye kontakt med mennesker. Ved å inkludere flere yrkesgrupper får man en bredere forståelse for utbrenthetsfenomenet. Det er også få studier som tidligere har undersøkt sammenhenger mellom jobbkrav, jobbressurser, mestringsstrategier og utbrenthet i en norsk kontekst. Et stort og randomisert utvalg bidrar til at funnene kan sies å være representative for de undersøkte yrkesgruppene i Norge. Tallmaterialet som studien benytter seg av er samlet inn i 2003, noe som gjør at nivå av utbrenthet i det norske arbeidslivet kan ha endret seg siden undersøkelsen ble gjennomført. Samtidig er det mindre grunn til å tro at sammenhengen mellom mestring og utbrenthet har endret seg nevneverdig i løpet av de siste ti årene. Grunnet at det er denne sammenhengen som er fokuset til oppgaven vil det etter vårt syn ikke ha stor betydning for foreliggende studie at tallmaterialet nærmer seg ti år.

En annen styrke ved studien kan være at de tre utbrenthetsdimensjonene har blitt undersøkt hver for seg, fremfor å benytte én felles utbrenthetsvariabel. Dette er i samsvar med Maslach et al. (2001) som argumenterer for at de tre sentrale komponentene i utbrenthet ikke bør slås sammen til én enkeltstående dimensjon, grunnet kompleksiteten til utbrenthet. At studien også har undersøkt moderatoreffekter fremfor kun å undersøke direkteeffekter kan også forstås som en styrke. Sammen med kombinasjonen av individ- og organisasjonsfaktorer kan dette ha bidratt til å gi et rikere bilde av utbrenthetsprosessen. Videre er det en styrke at studien har kontrollert for demografivariabler, da kjønn og alder har vist seg å kunne påvirke grad av utbrenthet (Maslach, et al., 2001). Det har også vist seg at kjønn kan påvirke i hvilken grad mestringsstrategier bidrar til å redusere utbrenthet (González-Morales, et al., 2010). Ved å kontrollere for alder og kjønn unngår man at disse kunne vært mulige spuriøse tredjevariabler og representert alternative forklaringer på de funn som har blitt avdekket.

Svakheter.

Svakheter ved måleinstrumentene. Foreliggende studie har også svakheter som bør poengteres. Ved å benytte spørreskjema baseres funnene på respondentenes subjektive

opplevelser og erfaringer, og man har dermed ikke objektive mål på fenomenene som undersøkes. Det er derfor viktig at spørsmålene er konkrete og presise, for å unngå at de kan tolkes ulikt av respondentene. Vi oppdaget i spørreskjema som ble benyttet i studien at en av svarkategoriene i MBI-GS skalaen kunne tolkes ulikt. Forskerne som utarbeidet spørreskjema til Lægeforeningens undersøkelse hadde lagt til en ekstra svarkategori 6 “uaktuelt”. Slik spørsmålene var formulert kunne denne kategorien for eksempel tolkes som at en ikke ønsker å svare på spørsmålet, eller at påstanden ikke stemmer. I samråd med veileder fant vi det mest sannsynlig at respondentene som hadde svart uaktuelt, mente at påstanden ikke stemte, og kategori 6 ble dermed slått sammen med kategori 1 i sumskåren, altså at “uaktuelt” og “stemmer ikke” ble vurdert som å være en felles kategori. Likevel kan dette være et usikkerhetsmoment, da vi ikke vet om alle respondentene mente dette.

Demerouti et al. (2001) hevder at MBI-GS skalaen har samme problem som den originale MBI versjonen, nemlig at spørsmålene i hver subskala er formulert i samme retning. Det vil si at alle spørsmålene knyttet til utmattelse og kynisme er formulert negativt, mens alle spørsmålene knyttet til profesjonell yteevne er formulert positivt. I følge Demerouti og kolleger vil en slik skala, sett fra et psykometrisk synspunkt, øke sjansen for en kunstig faktorløsning der positivt og negativt formulerte spørsmål vil danne hver sine klynger. Dette er også en kritikk som Demerouti og Nachreiner (1996) og Lee og Ashforth (1990) har rettet mot MBI. En fordel ved å formulere spørsmål innenfor samme subskala både positivt og negativt, er at en lettere kan oppdage respons-sett.

En annen mulig svakhet kan relateres til måleinstrumentet for mestringsstrategiene. Skalaen for mestring ble sagt av forskerne som gjennomførte undersøkelsen for Den Norske Lægeforening å måle blant annet mestringsstrategien problemfokuset handlingsstrategi som en av flere mestringsstrategier. Faktoranalyse av de foreliggende data avdekket at spørsmålene som er ment å være forbundet med denne strategien ladet på to ulike faktorer i stedet for én. Det ble derfor besluttet å ikke benytte denne strategien i undersøkelsen. Problemfokuset mestring er en av de mest studerte mestringsstrategiene på feltet, og fremstår dermed som sentral og viktig å undersøke. Ved å ikke ha denne strategien kan vi ha gått glipp av informasjon som kunne vært nyttig for studien. I tillegg kan man ikke i like stor grad sammenlikne funnene med andre studier på mestring, da disse i hovedsak benytter seg av inndelingen problemfokuset versus emosjonsfokuset mestring. En annen mulig svakhet knyttet mestringsstrategiene er inndelingen i negativ og positiv mestring. En slik inndeling kan virke intuitivt riktig når en ser hva disse mestringsstrategiene innebærer, men den viser også en forutinntatt holdning med hensyn til hvorvidt en form for mestring er potensielt gunstig eller ikke. Dette samsvarer ikke med en

oppfatningen om at mestringsstrategier sin effekt også kan være avhengig av situasjonen en står ovenfor.

Spørreskjemametodens begrensninger. Siden foreliggende studie er basert på selvrapporterte spørreskjema, bør det nevnes noen vanlige svakheter ved denne metodologien. En svakhet ved bruk av spørreskjema er at respondentene kan ha svart ut i fra sosial ønskverdighet. Dette innebærer at man svarer i tråd med sosiale normer, eller på en måte som man tror tilfredsstillende forskernes forventninger. I følge Nederhof (1985) er sosial ønskverdighet en av de vanligste feilkildene som påvirker validiteten til spørreundersøkelser. Å svare sosialt ønskverdig trenger ikke nødvendigvis å bety at respondentene lyver, da dette kan forekomme uten at respondentene er klar over det selv (Langdridge, 2004). For vår studie kan dermed forekomme en underrapportering av utbrenthet og negativ passiv mestring, samt en overrapportering av positive mestringsstrategier. I følge Karasek et al. (1998) har mennesker som opplever mye stress en høyere tendens til å ikke fullføre undersøkelser. I vår studie kan dette bety at respondenter som enten har veldig høyt tidspress eller i stor grad opplever å være utbrent, har valgt å ikke svare på undersøkelsen som ble sendt ut, og at vi dermed har gått glipp av verdifull informasjon.

Selv om spørreskjemametoden har sine begrensninger, så kan den likevel gi valid informasjon om respondentenes opplevelser av både tidspress, autonomi, mestringsstrategier og utbrenthet. Spesielt bruk av mestringsstrategier knyttet til kognisjon kan være vanskelig å måle på en annen måte enn ved spørreskjema. For eksempel vil bruk av mestringsstrategier som selvbebreidelse eller akkomodasjon være vanskelige å undersøke på annet vis enn å spørre ansatte. Utbrenthet kan også være vanskelig å objektivt undersøke, spesielt dimensjonene kynisme og redusert profesjonell yteevne som angår respondentenes tanker, holdninger og følelser.

Begrensninger ved tverrsnittstudie. En svakhet ved å bruke studie basert på tverrsnitt er at man ikke kan konkludere angående kausalitet på de undersøkte sammenhengene. Aarø (2007) hevder likevel at tverrsnittanalyser kan kaste lys over årsaks-virkningsforhold. Regresjonsanalyser kan vise hvordan en variabel A predikerer variabel B, og dermed bidra til å belyse, men ikke fullt ut forklare spørsmålet om kausalitet (Aarø, 2007). Likevel må forskeren avgjøre hva som er den mest riktige eller sannsynlige kausalrekkefølgen, uavhengig av regresjonsanalysen. Basert på tidligere forskning og teori er utbrenthet ansett som avhengig variabel i forholdet mellom jobbkrav, ressurser, og mestringsstrategier (se f.eks., Ben-Zur & Michael, 2007; Hu & Cheng, 2010; Lee & Ashforth, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998). Det kan likevel tenkes at mennesker som er utbrent oftere vil begynne å bruke negative

mestringsstrategier fordi de ikke har overskudd til noe annet, og at de vil oppleve økt tidspress fordi de ikke arbeider like fort som de gjorde før de ble utbrent. Dette medfører at variablene i studiet både kan være forløpere og konsekvenser av utbrenthet, og vi kan dermed ikke konkludere angående kausalitet. Det er kun ved eksperiment man kan trekke sikre slutninger om kausalitet, men longitudinelle studier kan belyse årsak-virkningsforholdet i større grad enn tverrsnitt. Ved å ha repeterte målinger over tid kan en få et tydeligere bilde av kausalitet, noe som oppfølgingen av undersøkelsen i 2005 med et nytt måletidspunkt kunne bidratt med. Data som vi søkte og fikk tilgang til gjennom SSB var kun første del av undersøkelsen, som ble innsamlet i 2003. Vi anså det imidlertid som en for omfattende oppgave på mastergradsnivå å måtte forholde seg også til de longitudinelle data, dvs. også inkludere data som ble innsamlet i 2005.

Implikasjoner for teori og praksis

Funnene i vår studie kan ha både teoretiske og praktiske implikasjoner, som vil belyses i det følgende. Selv om nyere utbrenthetslitteratur foreslår at utbrenthet er et resultat av både individ- og organisasjonsfaktorer, er mye av forskningen rettet mot enten den ene eller den andre av disse faktorene. Et viktig teoretisk bidrag ved den foreliggende studien er dermed kombinasjonen av individ- og organisasjonsfaktorer. Ved å undersøke individressurser som mestringsstrategier, i sammenheng med jobbkrav og jobbressurer, bidrar foreliggende studie med informasjon knyttet til det å inkludere individfaktorer i JD-R modellen. Videre forskning på en slik inkludering har tidligere blitt foreslått av Demerouti og Bakker (2011). Et annet viktig bidrag til forskningen, er at vår studie har undersøkt utbrenthet og mestring i en norsk setting. Den er en av relativt få norske studier som har studert utbrenthet og mestring blant flere yrkesgrupper, i stedet for en spesiell yrkesgruppe.

I forhold til praksis kan vår studie bidra med informasjon i forhold til hvordan en kan forebygge utbrenthet på arbeidsplassen. Å holde tidspress under et forsvarlig nivå, samt legge til rette for økt autonomi kan være nyttig i denne sammenheng. Det kan også være viktig å undervise og trene ansatte på å bruke mestringsstrategier som innebærer å se muligheter og det positive i stressende situasjoner, samt å søke støtte. På denne måten kan man redusere forekomsten av utbrenthet, og videre forhindre nedsatt produktivitet og økt sykefravær. Maslach (2003) påpeker at intervensjoner knyttet til utbrenthet i hovedsak har en individentsentrert tilnærming. Hun hevder at slike tilnærminger er paradoksale fordi forskere har funnet at situasjons- og organisasjonsfaktorer spiller en viktigere rolle for utbrenthet enn individfaktorer. Funnene fra foreliggende studie indikerer at intervensjoner rettet mot både individ- og organisasjonsfaktorer vil være det mest hensiktsmessige for å redusere forekomsten av

utbrenthet på arbeidsplassen. Dette er i tråd med funnene til Awa, Plaumann og Walter (2010), som i sin gjennomgang av intervensjonsprogrammer fant at over lengre tid hadde kombinasjonen av person- og organisasjonsrettede intervensjoner mer varig effekt enn kun personfokusede intervensjoner.

Fremtidig forskning

På tross av at utbrenthet er et fagfelt som har blitt mye utforsket, er det fremdeles områder hvor en trenger videre forskning. For potensielt å kunne få et enda klarere bilde av hvordan individkarakteristikk og organisasjonsfaktorer påvirker utbrenthet, bør fremtidig forskning i større grad fokusere på samspillet mellom slike faktorer. Videre kan fremtidig forskning undersøke hvorvidt det forekommer treveis-interaksjoner mellom mestringsstrategier, og henholdsvis jobbkrav eller jobbressurser, som kan påvirke utbrenthet. I vår studie har mestringsstrategiene blitt målt som generell mestring som brukes på tvers av situasjoner. Dewe et al. (1993) viser til at innen forskning på mestring er det en tendens til at en måler mestringsstil (mestringstrategier som brukes uavhengig av situasjonskarakteristikk), men diskuterer som om man måler mestringsatferd (mestringsstrategier som brukes avhengig av situasjonskarakteristikk). Siden mye av forskningen har vært på mestring som brukes uavhengig av situasjonen individet er i, vil det for fremtidig forskning kunne være interessant å undersøke hvorvidt ansatte benytter ulike mestringsstrategier avhengig av hvilken situasjon de står ovenfor, og hva slags betydning dette har for utviklingen av utbrenthet. I følge Folkman og Moskowitz (2004) vil forskjellige mestringsstrategier ofte brukes samtidig. Dermed kan det være interessant å undersøke hvordan mestringsstrategier kan kombineres for å håndtere stress, og hvilken betydning dette har for utbrenthet. Selv om det stadig utføres flere longitudinelle studier knyttet utbrenthet og mestring, trenger man fortsatt mer kunnskap om hvordan utbrenthet utvikler seg over tid, spesielt sett i sammenheng med jobbkrav, jobbressurser, samt mestringsstrategier.

Konklusjon

Formålet med denne masteroppgaven har vært å undersøke hvordan jobbkrav som tidspress, jobbressurser som autonomi og individressurser som mestringsstrategier er relatert til utbrenthet. Det ble funnet støtte for alle de foreslåtte direkteeffektene, ved at både tidspress, autonomi og mestringsstrategier hadde sammenheng med utbrenthet. I tillegg ble det funnet støtte for moderatoreffekt av positiv passiv mestring på sammenhengen mellom tidspress og utbrenthet. Det ble ikke funnet støtte for de andre postulerte moderatoreffektene. Et bidrag fra vår studie kan være at den har undersøkt et komplekst bilde av utbrenthetsprosessen ved å inkludere både

krav og ressurser, samtidig som den har kombinert individ- og organisasjonsfaktorer. Ved å ikke kun inkludere faktorer som fremmer utbrenthet, men og faktorer som kan forhindre utbrenthet, bidrar studien også med en positiv vinkling, da den innbefatter et ressursperspektiv. I forhold til praksis indikerer funn fra studien at intervensjoner bør rettes mot både individ og organisasjon. På denne måten kan man bidra til et bedre arbeidsmiljø for ansatte, samtidig som bedrifter kan redusere utgifter i forbindelse med sykefravær eller lavere produktivitet.

Referanser

- Aarø, L. E. (2007). *Fra spørreskjema-konstruksjon til multivariat analyse av data: en innføring i surveymetoden*. Bergen: HEMIL-senteret, Universitetet i Bergen.
- Anderson, D. G. (2000). Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. *Child Abuse & Neglect, 24*(6), 839-848. doi: 10.1016/S0145-2134(00)00143-5
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A.-N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 682-690. doi: 10.1108/02683940610690213
- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling, 78*, 184-190.
- Baker, L. M., O'Brien, K. M., & Salahuddin, N. M. (2007). Are shelter workers burned out? An examination of stress, social support, and coping. *Journal of Family Violence, 22*, 465-474. doi: 10.1007/s10896-007-9103-1
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170-180. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance. *43*(1), 83-104. doi: 10.1002/hrm.20004
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Ben-Zur, H., & Michael, K. (2007). Burnout, social support, and coping at work among social workers, psychologist, and nurses. *Social Work in Health Care, 45*(4), 63-82.
- Billings, A. G., & Moos, R. H. (1981). The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of Behavioral Medicine, 4*(2), 139-157. doi: 10.1007/BF00844267
- Boyd, N. G., Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2009). A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 197-211. doi: 10.1016/j.jvb.2009.03.010
- Bradgard, I., Etienne, A. M., Libert, Y., Merckaert, I., Liénard, A., Meunier, J., . . . Razavi, D. (2010). Predictors and correlates of burnout in residents working with cancer patients. *Journal of Cancer Education, 25*, 120-126. doi: 10.1007/s13187-010-0050-9
- Brown, C., & O'Brien, K. M. (1998). Understanding stress and burnout in shelter workers. *Professional Psychology: Research and Practice, 29*(4), 383-385. doi: 10.1037/0735-7028.29.4.383
- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences. *Work & Stress, 16*(1), 1-17. doi: 10.1080/02678370110112506
- Büssing, A., & Glaser, J. (2000). Four-stage process model of the core factors of burnout: The role of work stressors and work-related resources. *Work & Stress, 14*(4), 329-346. doi: 10.1080/02678370110041884
- Carmona, C., Buunk, A. P., Peiró, J. M., Rodríguez, I., & Bravo, J. M. (2006). Do social comparison and coping styles play a role in the development of burnout? Cross-sectional and longitudinal findings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*, 85-99. doi: 10.1348/096317905X40808

- Carver, C. S., Weintraub, J. K., & Scheier, M. F. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, *56*(2), 267-283. doi: 10.1037/0022-3514.56.2.267
- Cheng, C., & Cheung, M. W. L. (2005). Cognitive processes underlying coping flexibility: Differentiation and integration. *Journal of Personality*, *73*(4), 859-886. doi: 10.1111/j.1467-6494.2005.00331.x
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Cozby, P. C. (2005). *Methods in behavioral research* (9 ed.). Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 834-848. doi: 10.1037/a0019364
- De Rijk, A. E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & De Jonge, J. (1998). Active coping and need for control as moderators of the job demand-control model: effects on burnout. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *71*, 1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1998.tb00658.x
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227-268. doi: 10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. In J. R. B. Halbesleben (Ed.), *Handbook of stress and burnout in health care*. Hauppauge, NY: Nova Science.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job-Demands-Resources model: Challenges for future research. *Journal of Industrial Psychology*, *37*(2), 974-983. doi: 10.4102/sajip.v37i2.974
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, *64*(131-149). doi: 10.1016/S0001-8791(03)00030-7
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job-Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments. A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, *19*(1), 12-23. doi: 10.1027//1015-5759.19.1.12
- Demerouti, E., & Nachreiner, F. (1996). Reliability and validity of the Maslach Burnout Inventory: A critical approach. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, *52*, 82-89.
- DeVellis, R. F. (2011). *Scale development: Theory and applications* (Vol. 26): Sage Publications, Inc.
- Devereux, J. M., Hastings, R. P., Noone, S. J., Firth, A., & Totsika, V. (2009). Social support and coping as mediators or moderators of the impact of work stressors on burnout in intellectual disability support staff. *Research in Developmental Disabilities*, *30*, 367-377.
- Dewe, P. (2001). Determinants of coping: some alternative explanations and measurement issues. *Psychological Reports*, *88*, 832-834.
- Dewe, P., Cox, T., & Ferguson, E. (1993). Individual strategies for coping with stress at work: A review. *Work & Stress*, *7*(1), 5-15. doi: 10.1080/02678379308257046
- Dewe, P., O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2010). *Coping with work stress: a review and critique*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Doolittle, B. R. (2007). Burnout and coping among parish-based clergy. *Mental Health, Religion & Culture*, *10*(1), 31-38. doi: 10.1080/13674670600857591

- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2008). The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes. *International Journal of Training and Development*, 12(3), 138-157. doi: 10.1111/j.1468-2419.2008.00301.x
- Evans, G. D., Bryant, E. N., Sarno Owens, J., & Koukos, K. (2004). Ethnic differences in burnout, coping, and intervention acceptability among childcare professionals. *Child & Youth Care Forum*, 33(5), 349-371. doi: 10.1023/B:CCAR.0000043040.54270.dd
- Falkum, E., Olff, M., & Aasland, O. G. (1997). Revisiting the factor structure of the ways of coping checklist: a three-dimensional view of the problem-focused coping scale. A study among norwegian physicians. *Personality and Individual Differences*, 22(2), 257-267. doi: 10.1016/S0191-8869(96)00185-7
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: pitfalls and promise. *Annual Review Psychology*, 55, 745-774. doi: 10.1146/annurev.psych.55.090902.141456
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Gillespie, M., & Melby, V. (2003). Burnout among nursing staff in accident and emergency and acute medicine: a comparative study. *Journal of Clinical Nursing*, 12(6), 842-851. doi: 10.1046/j.1365-2702.2003.00802.x
- González-Morales, M. G., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2010). A longitudinal study of coping and gender in a female-dominated occupation: Predicting teachers' burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 29-44. doi: 10.1037/a0018232
- Greer, B., & Mulhern, G. (2002). *Making Sense of Data and Statistics in Psychology*. London: St. Martin's Press.
- Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, 250-279. doi: 10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6 ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. doi: 10.1016/j.jm.2004.06.004
- Henson, R. K. (2001). Understanding internal consistency reliability estimates: A conceptual primer on coefficient alpha. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 177-189.
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of Resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. xii, 299 s.). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). Conservation of Resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior* (pp. XV, 805 s.). New York: Marcel Dekker.
- Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, 14(2), 75-89.
- Holahan, C. J., & Moos, R. H. (1987). Personal and contextual determinants of coping strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(5), 946-955. doi: 10.1037/0022-3514.52.5.946
- Holahan, C. J., Moos, R. H., Holahan, C. K., Brennan, P. L., & Schutte, K. K. (2005). Stress generation, avoidance coping, and depressive symptoms: A 10-year model. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(4), 658-666. doi: 10.1037/0022-006X.73.4.658
- House, G. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Hu, H. H. S., & Cheng, C. W. (2010). Job stress, coping strategies, and burnout among hotel industry supervisors in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1337-1350. doi: 10.1080/09585192.2010.483867
- Jeanneau, M., & Armelius, K. (2000). Self-image and burnout in psychiatric staff. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 7, 399-406.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R. A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JDQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355. doi: 10.1037/1076-8998.3.4.322
- Kiffin-Petersen, S., & Cordery, J. (2003). Trust, individualism and job characteristics as predictors of employee preference for teamwork. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 93-116. doi: 10.1080/09585190210158538
- Kinicki, A. J., & Vecchio, R. P. (1994). Influences on the quality of supervisor-subordinate relations: The role of time-pressure, organizational commitment, and locus of control. *Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 75-82. doi: 10.1002/job.4030150108
- Langdridge, D. (2004). *Introduction to research methods and data analysis in psychology*: Prentice Hall.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (1990). Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry*, 1(1), 3-13. doi: 10.1207/s15327965pli0101_1
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. London: Free Association Books.
- Lazarus, R. S. (2001). Relational meaning and discrete emotions. In K. R. Scherer, A. Schorr & T. Johnstone (Eds.), *Appraisal processes in emotion* (pp. 37-67). Oxford: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-640.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 3-20. doi: 10.1002/job.4030140103
- 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(2), 123-133. doi: 10.1037/0021-9010.81.2.123
- Leiter, M. P. (1992). Burnout as a crisis in professional role structures: Measurement and conceptual issues. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 5(1), 79-93. doi: 10.1080/10615809208250489
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a development process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. xii, 299 s.). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Emotional and Psychological Processes and Positive Intervention Strategies Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 3, pp. 91-134). Kidlington, Oxford: Elsevier Ltd.
- Lemaire, J. B., & Wallace, J. E. (2010). Not all coping strategies are created equal: a mixed methods study exploring physicians' self-reported coping strategies. *BMC Health Services Research*, 10. doi: 10.1186/1472-6963-10-208

- Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2009). An investigation of the influence of coping resources in salespersons' emotional exhaustion. *Industrial Marketing Management*, 38, 798-805. doi: 10.1016/j.indmarman.2008.02.013
- Maslach, C. (2003). Job burnout new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192. doi: 10.1111/1467-8721.01258
- Maslach, C. (2011). Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 47-52. doi: 10.1080/1359432X.2010.537034
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. doi: 10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review psychology*, 52, 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36(10), 899-910. doi: 10.1177/001872678303601003
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339. doi: 10.1037/0021-9010.91.6.1321
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537-557. doi: 10.1016/S0191-8869(02)00217-9
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94. doi: 10.1037/a0021484
- Nederhof, A. J. (1985). Methods of coping with social desirability bias: A review. *European Journal of Social Psychology*, 15(3), 263-280.
- Osborne, J. W., & Costello, A. B. (2004). Sample size and subject to item ratio in principal components analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 9(11).
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS* (4 ed.). Maidenhead: McGraw-Hill Open University Press.
- Peeters, M. A. G., & Rutte, C. G. (2005). Time management behavior as a moderator for the job demand-control interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 64-75. doi: 10.1037/1076-8998.10.1.64
- Pienaar, J., & Willemse, S. A. (2008). Burnout, engagement, coping and general health of service employees in the hospitality industry. *Tourism Management*, 29(6), 1053-1063. doi: 10.1016/j.tourman.2008.01.006
- Richardson, A. M., & Martinussen, M. (2005). Factorial validity and consistency of the MBI-GS across occupational groups in Norway. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 289-297. doi: 10.1037/1072-5245.12.3.289
- Riulli, L., & Savicki, V. (2003). Optimism and coping as moderators of the relation between work resources and burnout in information service workers. *International Journal of Stress Management*, 10(3), 235-252. doi: 10.1037/1072-5245.10.3.235

- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. doi: 10.1037/h0092976
- Rubino, C., Luksyte, A., Perry, S. J., & Volpone, S. D. (2009). How do stressors lead to burnout? The mediating role of motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 289-304. doi: 10.1037/a0015284
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68
- Sasaki, M., Kitaoka-Higashiguchi, K., Morikawa, Y., & Nakagawa, H. (2009). Relationship between stress coping and burnout in Japanese hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 17, 359-365. doi: 10.1111/j.1365-2834.2008.00960.x
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of work and health psychology* (pp. XVI, 619 s.). Chichester: Wiley.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. doi: 10.1108/13620430910966406
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1993). The future of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. xii, 299 s.). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(1), 53-66. doi: 10.1348/096317900166877
- Shinn, M., Rosario, M., Mørch, H., & Chestnut, D. E. (1984). Coping with job stress and burnout in the human services. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 864-876. doi: 10.1037/0022-3514.46.4.864
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. International review of industrial and organizational psychology In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. IX, 411 s.). Chichester: Wiley.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-264). Washington, DC: American Psychological Association.
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). Burnout and health review: Current knowledge and future research directions. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 20, pp. 269-309). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. D. (2006). Overload, autonomy, and burnout as predictors of physicians' quality of care. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 328-342. doi: 10.1037/1076-8998.11.4.328
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518-524. doi: 10.1016/j.tate.2008.12.006

- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: a review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, *129*(2), 216-269. doi: 10.1037/0033-2909.129.2.216
- Storm, K., & Rothmann, S. (2003). The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group. *Journal of Industrial Psychology*, *29*(4), 35-42.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson/Allyn and Bacon.
- Teuchmann, K., Totterdell, P., & Parker, S. K. (1999). Rushed, unhappy, and drained: An experience sampling study of relations between time pressure, perceived control, mood, and emotional exhaustion in a group of accountants. *Journal of Occupational and Health Psychology*, *4*(1), 37-54. doi: 10.1037/1076-8998.4.1.37
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, *22*(3), 277-294. doi: 10.1080/02678370802393672
- Van der Colff, J. J., & Rothmann, S. (2009). Occupational stress, sense of coherence, coping, burnout and work engagement of registered nurses in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*, *35*(1), 1-10. doi: 10.4102/sajip.v35i1.423
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, *13*(2), 87-114. doi: 10.1080/026783799296084
- Vitaliano, P. P., Russo, J., Carr, J. E., Maiuro, R. D., & Becker, J. (1985). The ways of coping checklist: revision and psychometric properties. *Multivariate Behavioral Research*, *20*, 3-26. doi: 10.1207/s15327906mbr2001_1
- Wedde, E., Holmøy, A., Skaare, S., & Villund, O. (2004). Undersøkelse om "Utbrenthet i enkelte yrker". Dokumentasjonsrapport: Statistisk sentralbyrå.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(8), 766-786. doi: 10.1108/02683940710837714
- Yavas, U., & Babakus, E. (2011). Job demands, resources, burnout and coping mechanism relationships. *Services Marketing Quarterly*, *32*(3), 199-209. doi: 10.1080/15332969.2011.581941
- Yip, B., Rowlinson, S., & Siu, O. L. (2008). Coping strategies as moderators in the relationship between role overload and burnout. *Construction Management and Economics*, *26*(8), 871-882. doi: 10.1080/01446190802213529
- Zeng, C., Zheng, S., & Shi, K. (2010). Relationship between job demands-resources and job burnout of IT employees. *Web Society (SWS)*, *2*, 548-553. doi: 10.1109/SWS.2010.5607390

Appendiks A

Tabell A1.

Demografikarakteristika ved respondentene (N= 5022)

Karakteristika	n	%
Kjønn		
Kvinne	2547	50,7
Mann	2475	49,3
Alder		
17-30	751	15,0
31-45	2341	46,6
46-60	1664	33,1
61-77	266	5,3

Tabell A2.

Prinsipal komponentanalyse for mestringsstrategiene. Faktorladning, egenverdi og prosent av total varians (N=5022)

Item/ledd	Faktorladning		
	Negativ passiv mestring	Positiv passiv mestring	Positiv aktiv mestring
Jeg skulle ønske jeg var sterkere mer optimistisk og hadde mer krefter	.68		
Jeg ønsker jeg kunne forandre måten min å føle på	.66		
Jeg klandrer meg selv	.65		
Jeg ønsker at situasjonen skulle bli borte eller på et eller annet vis gå over av seg selv	.64		
Jeg dagdrømmer eller tenker meg inn i en bedre tid eller et bedre sted enn den/der jeg er nå	.63		
Jeg håper det vil skje et under	.57		
Jeg har fantasier eller ønsker om hvordan det skal gå til slutt	.57		
Jeg kritiserer eller sier til meg selv hva jeg burde gjort	.55		
Jeg forsøker å få det bedre	.54		

ved å spise, drikker, røyke, ta medisiner eller lignende		
Jeg unngår å være sammen med andre mennesker	.47	
Jeg nekter å tro det har hendt	.43	
Jeg sover mer enn vanlig	.42	
Jeg prøver å se det positive i det hele		.57
Jeg tenker at jeg kommer sterkere og bedre rustet ut av hendelsen enn jeg gikk inn i den		.57
Jeg forsøker å ikke brenne alle broer, men la flere muligheter stå åpne		.57
Jeg gjør en forandring slik at det vil gå bra til slutt		.54 -.31
Jeg forandrer meg, eller vokser som menneske på en god måte		.53
Jeg godtar følelsene mine, men forsøker å unngå at de virker for mye inn på andre ting		.53
Jeg forandrer noe ved meg selv så jeg takler situasjonen bedre		.52
Jeg prøver å inngå en slags avtale eller en overenskomst for å få noe positivt ut av situasjonen		.51
Jeg forsøker å la være å handle overilt, eller følge min første innskyttelse		.49
Jeg legger en handlingsplan, og følger den		.44
Jeg innser at jeg selv har skapt problemer		.32
Jeg godtar det som er det nest beste, i forhold til det jeg egentlig hadde ønsket		.30
Jeg snakker med noen om hvordan jeg har det		-.77
Jeg spør en slektning eller en venn jeg respekterer om råd		-.65
Jeg forsøker å holde		.62

følelsene mine for meg selv			
Jeg snakker med noen som kan gjøre noe med problemet			-.58
Jeg lar ikke andre få vite hvor ille det er	.39		.55
Jeg får hjelp av fagfolk			-.40
Egenverdi	4.64	3.99	1.89
% av forklart varians	15.48	13.29	6.29

Tabell A3.

Frekvensanalyse av utbrenthetsdimensjonene (N= 5022)

	Grad	N	%
Utmattelse			
	Ingen eller lite	2644	53,1
	Moderat	1883	37,8
	Høy eller svært høy	449	9,0
Kynisme			
	Ingen eller lite	3452	69,4
	Moderat	1308	26,3
	Høy eller svært høy	211	4,2
Redusert profesjonell yteevne			
	Ingen eller lite	3751	75,7
	Moderat	1182	23,5
	Høy eller svært høy	20	0,4

Tabell A4.

Frekvensanalyse av mestringsstrategiene (N= 5022)

	Grad	N	%
Negativ passiv mestring			
	Ingen eller liten	2308	49,4
	Moderat	2188	43,6
	Høy eller svært høy	75	3,7
Positiv passiv mestring			
	Ingen eller liten	294	5,9
	Moderat	3728	75,3
	Høy eller svært høy	926	18,7
Positiv aktiv mestring			
	Ingen eller liten	728	14,7
	Moderat	2714	54,9
	Høy eller svært høy	1506	30,4

Appendiks B

Spørreskjema for undersøkelsen

Undersøkelse om

belastninger, mestring og helse innenfor utsatte yrker

De fleste spørsmålene i dette skjemaet besvarer du ved å sette ett kryss i ruten ved det svaret du vil gi. **Når du sender inn ferdig utfylt spørreskjema er du med i trekningen av et gavekort på 10 000 kroner,- og ti gavekort på 1 000 kroner.** Gavekortene kan brukes i et utvalg butikker.

Lykke til med utfyllingen!

YRKE OG ARBEIDSTID

Utvalget i denne undersøkelsen er trukket fra Statistisk sentralbyrås yrkesregister, men fordi registeret kan inneholde feil, ønsker vi likevel å spørre deg om yrket ditt.

1. Hvilket yrke har du: _____

2. Hva går arbeidet ditt i hovedsak ut på: _____

3. Arbeider du i privat eller offentlig virksomhet?

- 1 Privat
2 Offentlig

4. Hva er din avtalte arbeidstid i gjennomsnitt per uke? _____ timer

5. Hva er din faktiske arbeidstid i gjennomsnitt per uke? _____ timer

6. Dersom du har mindre enn 100% stilling, skyldes det:

- 1 Omsorgsoppgaver
2 For stor arbeidsbyrde ved full stilling
3 Helsemessige årsaker
4 Kombinasjon med uføretrygd
5 Annet

TIDSPRESS OG DIN INNFLYTELSE PÅ DIN ARBEIDSSITUASJON

7. Hender det at du har så mye å gjøre at arbeidssituasjonen din blir oppjaget og masete, og i tilfelle hvor ofte?

- 1 Sjelden eller aldri
2 I perioder, men ikke daglig
3 Daglig, mindre enn halvparten av arbeidstiden
4 Daglig, mer enn halvparten av arbeidstiden

8. I hvilken grad kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?

- 1 I høy grad
2 I noen grad
3 I liten grad

9. I hvilken grad kan du vanligvis selv bestemme eller planlegge rekkefølgen i dine arbeidsoppgaver i løpet av dagen?

- 1 I høy grad
2 I noen grad
3 I liten grad

10. Angi hvor ofte du synes at

(Sett ett kryss på hver linje)

	Aldri	Sjelden	Iblant	Ganske ofte	Ofte	Uaktuelt
	1	2	3	4	5	6
1 du har tilstrekkelig mulighet til å diskutere organiseringen av ditt eget arbeid.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 du har tilstrekkelig innflytelse på avgjørelser som gjelder din arbeidsplan.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 du har så mye innflytelse på arbeidet ditt at du kan utsette saker som var planlagt, f.eks. når du får for mye å gjøre.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 du arbeider under et uakseptabelt arbeidspress.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 du har så mange arbeidsoppgaver at det hindrer deg i å arbeide effektivt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 du har problemer med å kunne gjøre spesielle oppgaver uten å bli forstyrret.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 du har mulighet for på kort varsel å ta deg fri eller avspasere en halv eller en hel dag.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. I hvilken grad stemmer følgende utsagn for ditt forhold til overordnede

Sett ett kryss på hver linje

	Stemmer ikke	Stemmer ganske dårlig	Stemmer delvis	Stemmer ganske godt	Stemmer helt	Uaktuelt
	1	2	3	4	5	6
1 Jeg har mulighet til å snakke med min nærmeste overordnede om vanskeligheter i arbeidet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Jeg får den oppmuntring og støtte jeg trenger av min nærmeste overordnede.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Min nærmeste overordnede pleier å informere meg om forandringer av betydning for arbeidet mitt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Min nærmeste overordnede har samme syn som meg på hva min kompetanse består i.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Min nærmeste overordnede legger til rette for at jeg skal kunne utvikle meg i jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Anerkjennelse av arbeidsinnsats. I hvilken grad opplever du at følgende utsagn stemmer for deg?

Sett ett kryss på hver linje

	Stemmer ikke	Stemmer ganske dårlig	Stemmer delvis	Stemmer ganske godt	Stemmer helt	Uaktuelt
	1	2	3	4	5	6
1 Der jeg arbeider har ledelsen store muligheter for å belønne god arbeidsinnsats.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Jeg får ofte ros og anerkjennelse fra mine overordnede.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Jeg får ofte ros og anerkjennelse fra kolleger og arbeidskamerater.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Jeg får ofte ros og anerkjennelse fra andre som jeg har med å gjøre i jobben (kunder, klienter, elever, samarbeidspartnere, etc).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Jeg synes lønnen min står i rimelig forhold til mitt ansvar og innsats på jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TILKNYTNING TIL ARBEIDET

13. I hvilken grad stemmer beskrivelsene nedenfor med dine egne opplevelser den siste måneden?

Sett ett kryss på hver linje

	Stemmer ikke	Stemmer ganske dårlig	Stemmer delvis	Stemmer ganske godt	Stemmer helt	Stemmer Uaktuelt
	1	2	3	4	5	6
1 Jeg føler at arbeidet tømmer meg følelsesmessig.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Jeg føler meg full av kraft og energi.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Jeg føler meg sliten når jeg står opp om morgenen og vet at jeg må på jobb.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Jeg føler at jeg har positiv innflytelse på andre menneskers liv gjennom det jeg gjør i jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Jeg føler meg oppbrukt når arbeidsdagen er over.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Jeg synes ikke jeg strekker meg for langt for å klare kravene i jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Jeg føler meg frustrert i jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Jeg får ikke brukt ressursene mine så godt som jeg burde i jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Jeg har gjort mye som er verdt innsatsen i denne jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Stemmer ikke	Stemmer ganske dårlig	Stemmer delvis	Stemmer ganske godt	Stemmer helt	Stemmer Uaktuelt
	1	2	3	4	5	6
10 Jeg føler meg utbrent i denne jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Jeg føler meg som regel kvikk og opplagt i jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Jeg får ikke utrettet stort i denne jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Det som før var utfordrende i jobben er nå mest en plage.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Jeg føler at jeg ikke orker stor mer i denne jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 I jobben har jeg en god følelse av å være til nytte.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Jeg har som regel overskudd til fritidssysler når jeg kommer hjem etter endt arbeidsdag.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Jeg føler at mye av det jeg gjør i jobben er ganske bortkastet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 Jeg føler ikke at jeg arbeider for hardt i jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Stemmer ikke	Stemmer ganske dårlig	Stemmer delvis	Stemmer ganske godt	Stemmer helt	Stemmer Uaktuelt
	1	2	3	4	5	6
19 Det er en god balanse mellom de kreftene jeg investerer i arbeidet og de jeg investerer i livet for øvrig.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 Det er virkelig stressende for meg å jobbe hele dagen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 Jeg løser problemer som oppstår på jobben på en effektiv måte.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22 Jeg synes jeg bidrar effektivt til å løse bedriftens oppgaver.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23 Jeg er mindre interessert i jobben nå enn da jeg begynte i den.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24 Etter hvert er jeg blitt mindre entusiastisk når det gjelder jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25 Jeg synes jeg gjør en god jobb.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26 Jeg føler meg oppløftet når jeg får til noe på jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27 Jeg vil bare gjøre jobben min og ikke noe mer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørsmål om **TILKNYTNING TIL ARBEIDET** fortsetter:

I hvilken grad stemmer beskrivelsene nedenfor med dine egne opplevelser den siste måneden?

Sett ett kryss på hver linje

		Stemmer ikke 1	Stemmer ganske dårlig 2	Stemmer delvis 3	Stemmer ganske godt 4	Stemmer helt 5	Uaktuelt 6
28	Det hender stadig oftere at jeg snakker nedsettende om jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Jeg trenger mer tid nå enn tidligere for å hente meg inn etter jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Jeg klarer belastninger i arbeidet mitt bra.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	I det siste har jeg arbeidet stadig mer mekanisk og tenkt mindre gjennom oppgavene.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Jeg ser på jobben min som en utfordring.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Med tiden har jeg mistet den dype interessen for arbeidet mitt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Av og til byr arbeidsoppgavene meg rett og slett i mot.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Jeg kan ikke tenke meg noe annet yrke enn mitt eget.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Jeg har glede av arbeidet jeg gjør.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Jobben min engasjerer meg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SOSIAL DELTAKELSE

14. Hvor ofte har du kontakt med slekt eller venner som du ikke bor sammen med?

Sett ett kryss

- 1 Sjeldnere enn en gang i året
- 2 En eller flere ganger i året, men ikke hver måned
- 3 Omtrent hver måned, men ikke hver uke
- 4 Omtrent hver uke, men ikke daglig
- 5 Flere ganger i uka eller daglig

15. Har du noen personer du kan snakke helt fortrolig med?

- 1 Nei
- 2 Ja, en
- 3 Ja, flere

ULIKE HELSEPLAGER

16. Har du i løpet av den siste måneden vært plaget av:

Sett ett kryss på hver linje

	Ikke plaget 0	Litt plaget 1	Ganske mye plaget 2	Veldig mye plaget 3
1 Nakkesmerter.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Smerter øverst i ryggen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Smerter i korsrygg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Smerter i armene.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Smerter i skuldre.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Smerter i føttene.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Fordøyelsesproblemer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Brystsmerter.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Andre plager.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Nedenfor finner du en liste med plager og problemer som man av og til kan ha

Angi hvor mye hvert enkelt problem har plaget deg eller vært til besvær i løpet av den siste måneden.

Sett ett kryss på hver linje

		Ikke plaget	Litt plaget	Ganske mye plaget	Veldig mye plaget
		1	2	3	4
1	Hodepine.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Skjelving.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Matthet eller svimmelhet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Nervøsitet, indre uro.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Plutselig frykt uten grunn.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Stadig redd eller engstelig.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Hjertebank, hjerteslag som løper av gårde.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Følelse av å være anspent, oppjaget.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Anfall av angst eller panikk.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Så rastløs at det er vanskelig å sitte stille.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Mangel på energi, alt går langsommere enn vanlig.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Lett for å klandre deg selv.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Lett for å gråte.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Tanker om å ta ditt liv.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Dårlig matlyst.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Søvnproblemer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Følelse av håpløshet med tanke på fremtiden.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Nedtrykt, tungsindig.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Følelse av ensomhet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Tap av seksuell lyst og interesse.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Følelse av å være lur i en felle eller fanget.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Mye bekymret eller urolig.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Uten interesse for noe.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Følelse av at alt er et slit.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Følelse av å være unyttig.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Hvor mange dager har du vært borte fra jobb de siste 6 måneder grunnet egen sykdom?

Antall dager: _____

Dersom du ikke har hatt sykefravær de siste 6 måneder, gå direkte videre til spørsmål 20

19. Hvis du har hatt sykefravær de siste 6 månedene, i hvilken grad skyldes det

Sett ett kryss på a) og ett på b)

a) fysisk arbeidspress?

- 1 I høy grad
- 2 I noen grad
- 3 I liten grad
- 4 Ikke i det hele tatt

b) psykisk arbeidspress?

- 1 I høy grad
- 2 I noen grad
- 3 I liten grad
- 4 Ikke i det hele tatt

20. Føler du at du får nok søvn?

- 1 Ja
- 2 Nei

21. Hvor mange timer antar du at du i gjennomsnitt har sovet per natt den siste måneden?

Antall timer: _____ per natt

PERSONLIGE KJENNETEGN OG INNSTILLINGER

22. Nedenfor følger noen utsagn om personlige kjennetegn og innstillinger

Marker for hvert av utsagnene om du synes disse stemmer eller ikke stemmer for deg.

	Stemmer ikke	Stemmer
	0	1
1 Jeg er svært var for hva andre mennesker tenker og mener om meg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Tiltro til meg selv mangler jeg heldigvis ikke.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Ofte synes det som om andre gjør allting mye bedre enn jeg selv.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Jeg er svært nærtagende for kritikk.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Jeg mister lett motet når tingene går galt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Skjer det brått uventede ting, kan jeg bli fullstendig forvirret.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Min sinnsstemning forandrer seg lett alt etter hva som skjer rundt meg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Min mangel på selvtillit kan av og til være en plage for meg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Folk kan skjelle meg ut ganske kraftig før det går særlig inn på meg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Jeg kunne sannsynligvis oppnå mer enn jeg gjør, men jeg ser ikke poenget med å presse meg hardere enn nødvendig for å henge med.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Jeg er vanligvis så målbevisst at jeg fortsetter å arbeide lenge etter at andre har gitt opp.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Jeg arbeider hardere enn de fleste.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Vanligvis driver jeg meg hardere enn de fleste fordi jeg vil gjøre det så bra som mulig.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Jeg driver ofte meg selv til jeg stuper eller prøver å gjøre mer enn jeg virkelig makter.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Hvordan stemmer disse påstandene for deg?

Sett ett kryss på hver linje

	Stemmer ikke	Stemmer ganske dårlig	Stemmer delvis	Stemmer ganske godt	Stemmer helt
	1	2	3	4	5
1 Det er svært viktig for meg å yte mitt aller beste i jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Jeg jobber først og fremst for å tjene penger.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Hvis jeg mislykkes i jobben, er jeg en mislykket person.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Hvis jeg ikke gjør det virkelig bra i jobben, vil jeg miste andres respekt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Forpliktelsene i jobben må gå foran andre forpliktelser og behov.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Jeg er nødt til å lykkes i arbeidet for å føle meg verdifull.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Med mine ressurser vil jeg lett kunne påvirke verdier og strategier i en arbeidsorganisasjon.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Jeg har vanligvis hatt store ambisjoner i arbeidet mitt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Jeg setter meg vanligvis høye og langsiktige mål, i arbeidet og ellers.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Jeg har alltid hatt tro på egne krefter.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Hva jeg selv gjør til enhver tid, betyr ikke så mye for hva som skjer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørsmål 23. fortsetter:**Hvordan stemmer disse påstandene for deg?***Sett ett kryss på hver linje*

	Stemmer ikke 1	Stemmer ganske dårlig 2	Stemmer delvis 3	Stemmer ganske godt 4	Stemmer helt 5
12 Det er godt samsvar mellom mine egne yrkesverdier og verdiene i arbeidsorganisasjonen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Jeg identifiserer meg sterkt med organisasjonens mål og rammer for arbeidet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Jeg føler ofte at jeg må gå på akkord med mine verdier for å mestre kravene i arbeidet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Samsvaret mellom organisasjonens og mine egne mål gir en god følelse av fellesskap.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Organiseringen av arbeidet tillater meg ikke å bruke mine kunnskaper og ressurser på en effektiv måte.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Hvilke av følgende situasjoner/faktorer på jobb har du opplevd som belastende det siste året?

Med belastende mener vi opplevelse av stress og negative følelser, for eksempel i form av usikkerhet, irritasjon og anspenthet

Sett ett kryss på hver linje

	Ikke belastende 1	Litt belastende 2	En del belastende 3	Ganske belastende 4	Svært belastende 5
1 Ansvarer jeg har i jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Konflikter med kolleger/medarbeidere.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Urettferdig fordeling av stillinger, oppgaver, lønn eller fordeler.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Andres urealistiske forventninger til meg i min rolle.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Krav om effektivisering.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Krav om å holde meg faglig à jour.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Stadige forandringer i jobbets rammevilkår (reformer, lovendringer, etc).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Konflikt mellom yrkesetiske verdier og krav om produksjon og effektivitet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Kontakt med mennesker (pasienter, elever, klienter, kunder).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Uregelmessig arbeidstid.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Å få til balanse mellom arbeid og privatliv.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Å stadig måtte ta med seg arbeidsoppgaver hjem.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Jobben går ut over sosialt liv.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Mangel på støtte hjemmefra, særlig fra ektefelle/samboer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Bekymring for egen økonomi.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MESTRINGSSTRATEGIER

25. Nedenfor står en rekke utsagn som beskriver hvordan man kan mestre situasjoner når det røyner på og man virkelig opplever stress eller påkjenning. Hvor godt passer hvert av disse utsagnene for ditt vedkommende?

Sett ett kryss på hver linje

	Passer ikke	Passer mindre godt	Både og	Passer ganske godt	Passer svært godt
	1	2	3	4	5
1 Jeg prøver å inngå en slags avtale eller en overenskomst for å få noe positivt ut av situasjonen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Jeg klandrer meg selv.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Jeg håper det vil skje et under	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Jeg prøver å se det positive i det hele; aldri så galt at det ikke er godt for noe.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Jeg skulle ønske jeg var sterkere, mer optimistisk og hadde mer krefter.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Jeg forsøker å ikke brenne alle broer, men lar flere muligheter stå åpne.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Jeg forsøker å holde følelsene mine for meg selv.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Jeg forandrer meg eller vokser som menneske på en god måte.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Jeg ønsker jeg kunne forandre måten min å føle på.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Jeg legger en handlingsplan og følger den.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Jeg får hjelp av fagfolk.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Passer ikke	Passer mindre godt	Både og	Passer ganske godt	Passer svært godt
	1	2	3	4	5
12 Jeg kritiserer eller sier til meg selv hva jeg burde ha gjort.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Jeg godtar det som er det nest beste i forhold til det jeg egentlig hadde ønsket.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Jeg dagdrømmer eller tenker meg inn i en bedre tid eller et bedre sted enn den/der du er nå.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Jeg tenker at jeg kommer sterkere og bedre rustet ut av hendelsen enn jeg gikk inn i den.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Jeg sover mer enn vanlig.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Jeg har fantasier eller ønsker om hvordan det skal gå til slutt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 Jeg forsøker å la være å handle overilt eller følge min første innskyttelse.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 Jeg snakker med noen som kan gjøre noe med problemet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 Jeg gjør en forandring slik at det vil gå bra til slutt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 Jeg spør en slektning eller en venn jeg respekterer om råd.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22 Jeg forsøker å få det bedre ved å spise, drikke, røyke, ta medisiner e.l.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23 Jeg innser at jeg selv har skapt problemer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørsmål 25 fortsetter:

Hvor godt passer hvert av disse utsagnene for ditt vedkommende?

Sett ett kryss på hver linje

	Passer ikke	Passer mindre godt	Både og	Passer ganske godt	Passer svært godt
	1	2	3	4	5
24 Jeg unngår å være sammen med andre mennesker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25 Jeg godtar følelsene mine, men forsøker å unngå at de virker for mye inne på andre ting.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26 Jeg ønsker at situasjonen skulle bli borte eller på et eller annet vis gå over av seg selv.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27 Jeg lar ikke andre få vite hvor ille det er.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28 Jeg forandrer noe ved meg selv så jeg takler situasjonen bedre.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29 Jeg snakker med noen om hvordan jeg har det.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30 Jeg nekter å tro at det har hendt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ARBEID OG FRITID

26. I hvilken grad opplever du at følgende utsagn stemmer for deg?

Sett ett kryss på hver linje

	Stemmer ikke	Stemmer ganske dårlig	Stemmer delvis	Stemmer ganske godt	Stemmer helt
	1	2	3	4	5
1 Min jobb gjør at jeg bidrar mindre hjemme.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Stress på jobben gjør meg irriterbar hjemme.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Jobben gjør meg for trøtt til å gjøre ting som trenger min oppmerksomhet hjemme.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Mine oppgaver på jobb gjør det lettere å takle personlige og praktiske problemer hjemme.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Mine oppgaver på jobb gjør meg til en mer interessant person hjemme.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Å ha en god dag på jobb gjør meg til en bedre partner når jeg kommer hjem.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Ferdigheter jeg utvikler på jobb kommer til nytte hjemme.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Forpliktelser hjemme reduserer min kapasitet på jobb.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Personlige og familiære problemer/bekymringer distraherer meg på jobb.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Forpliktelser hjemme hindrer meg i å få tilstrekkelig med søvn som jeg behøver for å kunne gjøre en god jobb.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Stress hjemme gjør meg irriterbar på jobb.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Det å snakke med noen hjemme hjelper meg å takle problemer på jobb.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Ferdigheter jeg utvikler hjemme, er nyttige på jobb.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Kjærlighet og respekt som jeg får hjemme, gjør meg sikker på meg selv når jeg er på jobb.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Livet hjemme hjelper meg å slappe av og lade opp for neste dags jobb.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UTFORDRINGER I KONTAKT MED ANDRE MENNESKER

27. Her er en liste med problemer folk angir å ha i omgang med andre mennesker. Vennligst les listen under og marker i hvilken grad disse situasjonene oppleves som vanskelige for deg

Sett ett kryss på hver linje

		Ikke vanskelig 0	Litt vanskelig 1	Både og 2	Ganske vanskelig 3	Veldig vanskelig 4
I. Det er vanskelig for meg å						
1	stole på andre mennesker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	delta i gruppe.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	holde ting hemmelig for andre mennesker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	be en person om å slutte å plage meg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	presentere meg for nye mennesker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	være uenig med andre mennesker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	fortelle personlige ting til andre mennesker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	være bestemt når jeg trenger å være det.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	sette grenser overfor andre mennesker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	føle nærhet til andre.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	virkelig bry meg om problemer andre mennesker har.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	slappe av og kose meg når jeg går ut med andre.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	tillate meg å kjenne meg sint på noen jeg liker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	ta imot råd og ordrer fra folk som har myndighet over meg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	glede meg over et annet menneskes lykke.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	la andre få vite når jeg er sint.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	gi konstruktiv kritikk til andre.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	åpne meg og snakke om følelsene mine til andre.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	ta hensyn til mitt eget beste når en annen blir krevende.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	være trygg på meg selv når jeg er sammen med andre.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Stemmer ikke 1	Stemmer ganske dårlig 2	Stemmer delvis 3	Stemmer ganske godt 4	Stemmer helt 5
II Følgende er ting du gjør mye:						
21	jeg krangler for mye med andre mennesker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	jeg føler meg for ofte ansvarlig for å løse andres problemer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	jeg er for åpen overfor andre mennesker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	jeg er for aggressiv mot andre mennesker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	jeg prøver for sterkt å tekkes andre mennesker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	jeg lar for ofte andres behov gå foran mine egne.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	jeg mister beherskelsen for lett.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	jeg beskylder meg selv for ofte for å være skyld i andres problemer.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	jeg holder folk for mye på avstand.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	jeg lar andre mennesker i for høy grad utnytte meg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	jeg føler meg for ofte flau overfor andre mennesker.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	jeg bekymrer meg for mye for hvordan andre skal reagere på meg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LIVSHENDELSER

28a. Nedenfor følger en liste over hendelser en kan oppleve i løpet av livet.

Hvis du har erfart noe av dette, sett kryss i ruten

- 1 Partners død
- 2 Barns død
- 3 Andre nære personers død
- 4 Alvorlig sykdom hos et nærstående familiemedlem
- 5 Store økonomiske problemer
- 6 En opprivende separasjon/skilsmiss
- 7 Alvorlig fysisk sykdom (egen)
- 8 Vært utsatt for en alvorlig ulykke (trafikkulykke, brann, osv.)
- 9 Langvarige samlivsproblemer/familieproblemer

28b. Har du eventuelt hatt noen du kunne dele dine tanker med, søke råd hos og få støtte og oppmuntring hos i disse situasjonene?

- 1 Ja
- 2 Nei

29. Omtrent hvor ofte drikker du alkohol?

- 0 Hver dag eller nesten hver dag
- 1 2-4 ganger i uken
- 2 Omtrent en gang i uken
- 3 2-3 ganger i måneden
- 4 Omtrent en gang i måneden
- 5 Sjeldnere enn en gang i måneden
- 6 Aldri i løpet av siste år

30. Hvilke røykevaner har du?

- 1 Røyker daglig
- 2 Røyker av og til
- 3 Har røykt, men sluttet for mer enn 6 måneder siden
- 4 Røyker ikke

31. Driver du vanligvis med noen form for mosjon eller trening?

- 1 Drev regelmessig med mosjon/trening før, men sluttet for mindre enn 2 år siden
- 2 Nei, driver ingen form for mosjon eller trening
- 3 Ja, 1-2 ganger i uken
- 4 Ja, 3-4 ganger i uken
- 5 Ja, 5-7 ganger i uken

32. Hva er din sivilstand?

- 1 Gift/registrert partner
- 2 Samboende
- 3 Separert
- 4 Skilt
- 5 Enke/enkemann
- 6 Ugift

33. Har du barn?

- 1 Ja Hvor mange? _____ Hvor gammelt er ditt yngste barn? _____ år
Hvor gammelt er ditt eldste barn? _____ år
- 2 Nei

Takk for at du tok deg tid til å delta i denne spørreundersøkelsen!

IO-brev

Oslo, oktober 2003

Saksbehandlere: Sven Skaare og Elise Wedde

Seksjon for intervjuundersøkelser

9 Undersøkelse om belastninger, mestring og helse innenfor utsatte yrker

Statistisk sentralbyrå gjennomfører i høst en undersøkelse om belastninger, mestring og helse i åtte utvalgte yrkesgrupper, der i blant [*navn på gruppe*]. Formålet med undersøkelsen er å belyse hvordan personer i antatt utsatte yrkesgrupper opplever forholdet mellom utfordringer og belastninger i arbeidet og sin egen fysiske, og særlig psykiske helse. Hensikten er blant annet å få bedre forståelse for den såkalte utbrenningsprosessen, som de senere årene har vært mye omtalt i media. Undersøkelsen gjennomføres på oppdrag fra Den norske lægeforening. Vi tar sikte på å følge opp med et nytt intervju om to år.

Du er en av 1 000 [*navn på gruppe*] som er trukket ut fra Statistisk sentralbyrås sysselsettingsregister. Til sammen er 8 000 personer trukket ut. **Alle som deltar i årets undersøkelse blir med i trekkingen av ett gavekort til en verdi av 10 000 kroner og ti gavekort til en verdi av 1000 kroner.** Det er frivillig å delta, men for at vi skal få så gode resultater som mulig, er det viktig at alle som er trukket ut blir med. **Vi kan ikke erstatte deg med en annen.** Du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen og kreve opplysningene slettet.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har taushetsplikt. Undersøkelsen gjennomføres etter lovpålagte regler og Statistisk sentralbyrå er underlagt kontroll både fra Datatilsynet og vårt eget personvernombud. Det vil aldri bli kjent utenfor Statistisk sentralbyrå hva enkeltpersoner har svart på undersøkelsen. For å få bedre utbytte av informasjonen vi samler inn, vil vi hente inn opplysninger fra Statistisk sentralbyrås inntekts- og utdanningsregister. Innen utgangen av 2006 vil vi anonymisere datamaterialet slik at identifisering av den enkelte ikke er mulig. Den norske lægeforening vil kun få tilgang til anonymiserte data.

Vi ber deg vennligst svare på spørsmålene i spørreskjemaet og returnere det til Statistisk sentralbyrå i den vedlagt frankerte svarkonvolutt så snart som mulig. Har du spørsmål om undersøkelsen kan du gjerne ringe oss **gratis på telefonnummer 800 83 028**, eller sende en e-post til sven.skaare@ssb.no eller elise.wedde@ssb.no. Spørsmål vedrørende personvern kan rettes til Statistisk sentralbyrås personvernombud, tel 21 09 00 00 eller e-post personvernombud@ssb.no.

På forhånd takk!

Vennlig hilsen

Svein Longva
administrerende direktør

Ole Sandvik
seksjonssjef

Oslo, oktober 2003

Saksbehandlarar: Sven Skaare og Elise Wedde

Seksjon for intervjuundersøkingar

10 Undersøking om belastningar, meistring og helse innanfor utsette yrke

Statistisk sentralbyrå gjennomfører i haust ei undersøking om belastningar, meistring og helse i åtte utvalde yrkesgrupper, mellom anna [*navn på gruppe*]. Formålet med undersøkinga er å sjå nærare på korleis personar i sannsynleg utsette yrkesgrupper opplever forholdet mellom utfordringar og belastningar i arbeidet og si eiga fysiske, og særleg psykiske helse. Formålet er mellom anna å få betre forståing for den såkalla utbrenningsprosessen, som dei seinare åra har vore mykje omtala i media. Undersøkinga blir gjennomført på oppdrag frå Den norske lægeförening. Vi tek sikte på å følgje opp med eit nytt intervju om to år.

Du er ein av 1 000 [*navn på gruppe*] som er trekt ut frå sysselsetjingsregisteret i Statistisk sentralbyrå. Til saman er 8 000 personar trekte ut. **Alle som er med i undersøkinga i år blir med i trekninga av eitt gåvekort til ein verdi av 10 000 kroner og ti gåvekort til ein verdi av 1 000 kroner.** Det er frivillig å vere med, men for at vi skal få så gode resultat som råd er, er det viktig at alle som er trekte ut blir med. **Vi kan ikkje erstatte deg med ein annan.** Du kan når som helst trekkje deg frå undersøkinga og krevje opplysningane sletta.

Alle som arbeider i Statistisk sentralbyrå har teieplikt. Undersøkinga blir gjennomført etter lovpålagde reglar og Statistisk sentralbyrå er underordna kontroll både frå Datatilsynet og vårt eige personvernombod. Det vil aldri bli kjent utanfor Statistisk sentralbyrå kva enkeltpersonar har svart på undersøkinga. For å få betre utbytte av informasjonen vi samlar inn, vil vi hente inn opplysningar frå inntekts- og utdanningsregisteret i Statistisk sentralbyrå. Innan utgangen av 2006 vil vi anonymisere datamaterialet slik at identifisering av den enkelte ikkje er mogeleg. Vi vil aldri offentleggjere eller formidle vidare opplysningar om kva den enkelte har svart. Den norske lægeförening vil berre få tilgang til anonymiserte data.

Vi ber deg vere vennleg å svare på spørsmåla i spørjeskjemaet og returnere det til Statistisk sentralbyrå i den frankerte svarkonvolutten som ligg ved så snart som mogleg. Har du spørsmål om undersøkinga kan du gjerne ringe oss **gratis på telefonnummer 800 83 028**, eller sende ein e-post til sven.skaare@ssb.no eller elise.wedde@ssb.no. Spørsmål som gjeld personvern kan rettast til personvernombodet i Statistisk sentralbyrå, tlf. 21 09 00 00 eller e-post: personvernombud@ssb.no.

På førehand takk!

Vennleg helsing

Svein Longva
administrerande direktør

Ole Sandvik
seksjonssjef