



Självständigt arbete (examensarbete), 15 hp, för
Magisterexamen i psykologi
VT 2016

Samband mellan Utmattningssyndrom och Personlighet

Sonja Liljedahl

Sektionen för hälsa och samhälle eller Sektionen för lärande och miljö

Författare/Author

Sonja Liljedahl

Titel/Title

Samband mellan Utmattningsyndrom och Personlighet

Handledare/Supervisor

Peter Jönsson

Examinator/Examiner

Jimmy Jensen

Samband mellan Utmattningssyndrom och Personlighet

Sonja Liljedahl

Högskolan Kristianstad, Sektionen för Hälsa och Samhälle, Psykologi

Sammanfattning

Utmattningssyndrom (UMS) kan vara en följsjukdom av arbetsrelaterad stress som belastar såväl arbetstagare som arbetsgivare. Föreliggande studie undersöker om det finns samband mellan UMS och personlighet. Deltagarna (N=101) besvarade ett webbaserat frågeformulär innehållande 77 frågor som behandlade generella frågor om deltagaren, arbetsbelastningen, känslor kring arbetet samt generella frågor om personligheten. Beträffande personlighet visade resultaten att neuroticism var en prediktor för emotionell utmattning. Det fanns negativa samband mellan cynism, extraversion och vänlighet och ett positivt samband mellan cynism och neuroticism. Extraversion, vänlighet och samvetsgrannhet korrelerade positivt med personlig prestation, och neuroticism korrelerade negativt med personlig prestation. Kontrollvariablerna var av stor betydelse och resultatet visar att låga krav, låg kontroll och lågt socialt stöd var prediktorer för emotionell utmattning. Lågt socialt stöd predicerade cynism och kvinnor skattade sig högre på cynism än män. Tillämpningen och betydelsen av denna studie för framtida forskning för UMS diskuteras.

Ämnesord: Utmattningssyndrom, UMS, personlighet, femfaktorteori, Big Five, arbetsbelastning, krav, kontroll, stöd.

Relationship between Burnout and Personality

Sonja Liljedahl

University of Kristianstad, Department of Health and Society, Psychology

Abstract

Burnout can be the result of work related stress which effects both employees and employers. The present study examines whether there is a relationship between burnout and personality. Participants (N = 101) replied to a web-based questionnaire including 77 questions about the participant, workload, feelings about work and general questions about the participant's personality. For personality, the results showed that neuroticism was a predictor of emotional exhaustion. There was a negative correlation between depersonalization, extraversion and agreeableness and a positive correlation between depersonalization and neuroticism. High levels of extraversion, agreeableness and conscientiousness positively correlated with personal accomplishment and neuroticism correlated negatively with personal achievement. The control variables were of great importance and the result showed that low demand, low control and low social support were predictors of emotional exhaustion. Low social support predicted depersonalization and women rated themselves as being more cynical than men. The application and significance of this study for future research regarding burnout were discussed.

Keywords: Burnout, personality, Big Five, workload, demand, control, support.

Förord

Jag vill gärna tacka min handledare Peter Jönsson för all hjälp och stöd med uppsatsen.

Tack till alla de som har deltagit i min undersökning och som har visat intresse för min studie.

Ett stort och ödmjukt tack till min familj och mina vänner som har stöttat mig under mina studier. Ett speciellt tack till min man och mina svärföräldrar som med sin hjälp har möjliggjort att jag kunde genomföra mina studier.

Tack!

Samband mellan Utmattningsyndrom och Personlighet

Människor har möjlighet att hantera stressiga situationer och reagerar med mentala och biologiska reaktioner på stress. Så länge stress varar över en kort tidsperiod är stress inget negativt. Upplever individen dock för mycket stress över en längre period kan det leda till sjukdom (Währborg, 2009). En följsjukdom av arbetsrelaterad stress är utmattningsyndrom (UMS) (Socialstyrelsen, 2003).

I över 40 år har UMS varit ett viktigt begrepp inom arbetslivet. Samtidigt som det fortfarande pågår forskning om varför och hur UMS uppstår, försöker terapeuter hitta lämpliga sätt att hjälpa människor med att förhindra och behandla UMS (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009).

Senast tillgänglig statistik från Socialstyrelsen (personlig kommunikation, februari 22, 2016) visar att under 2014 har 3683 personer i Sverige vårdats i slutenvård med huvuddiagnosen UMS (ICD-10, F43.8A). Av dessa var 78 % kvinnor. Av alla patienter var majoriteten mellan 24 och 64 år, 46 % mellan 24 och 44 år och 51 % mellan 45 och 64 år, och av dem var 80 % respektive 76 % kvinnor. UMS kan även vara en bidiagnos och under 2014 har totalt 5176 personer, 78 % kvinnor, i Sverige vårdats i slutenvård efter att ha fått UMS som huvud- eller bidiagnos. 45 % av alla patienter var mellan 24 och 44 år och 52 % mellan 45 och 64 år. Majoriteten var kvinnor, 80 % respektive 76 % för de båda åldersspannen (Socialstyrelsen, personlig kommunikation, februari 22, 2016).

Tidigare forskning har fokuserat på att kunna förklara UMS med hjälp av externa faktorer. Forskningen har under de senare åren även försökt att klargöra om interna faktorer kan ligga bakom UMS. Relationen mellan femfaktorsmodellen av personlighet, dvs. extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet, neuroticism och öppenhet har undersökts i relation till UMS. Studier av bl.a. Bakker, Van Der Zee, Lewig och Dollard (2006), Kokkinos (2007), Zellars, Perrewe och Hochwarter (2000) och Ghorpade, Lackritz och Singh (2007) har visat att individuella skillnader i personligheten är bidragande faktorer för att utveckla UMS. Resultaten av dessa studier visar att emotionell utmattningsyndrom korrelerar med neuroticism. Även andra personlighetsdrag från femfaktorteorin har visat sig korrelera med UMS, som exempelvis extraversion och cynism (Bakker et al., 2006; Kokkinos, 2007).

Syfte med den föreliggande studien var att undersöka om det finns ett samband mellan UMS och personlighet. I studien kontrollerades det statistiskt avseende ålder, kön, antal års arbetslivserfarenhet och arbetsbelastningen.

Utmattningsyndrom

UMS kommer från det engelska ordet burnout. Burnout översattes inledningsvis till svenska med ordet utbrändhet. Pga. att ordet utbrändhet kunde tolkas som att det vore något slutgiltigt rekommenderar Socialstyrelsen (2003) att termen UMS skall användas istället för burnout.

Internationellt finns det olika syn på, och behandlingar av, UMS. I Sverige är UMS en medicinskt erkänd diagnos, och bl. a. är läkare och psykologer utbildade för att kunna behandla UMS (Schaufeli et al., 2009). I den internationella sjukdomsklassifikation ICD-10 ingår UMS (F43.8A) i en kategori som beskriver ”anpassningsstörningar och reaktioner på svår stress” (F43) (Socialstyrelsen, 2016). Socialstyrelsen (2016) betonar att UMS ofta uppstår genom stress på arbetsplatsen samt i hemmet.

Freudenberg (1974) anses som upphovsman till begreppet UMS. Med termen UMS menade Freudenberg (1974) att individer upplevde en emotionell uttömning, att individen tappat motivationen samt att individen är mindre engagerad.

Socialstyrelsen (2003) definierar UMS som ett tillstånd som under de senaste sex månader framkallats pga. en eller flera stressfaktorer. Diagnostiska kriterier för UMS är enligt Socialstyrelsen (2003) bland annat fysiska och psykiska symptom av utmattningsyndrom, brist på psykisk

energi, koncentrationssvårigheter, minnesstörning, känslomässig labilitet, sömnstörningar och fysiska symptom som exempelvis bröstsmärtor eller hjärtklappning.

Maslach (Schaufeli et al., 2009) beskriver UMS som ett ljus som släcks inom en individ. Genom att individens resurser är utmattade är individen mindre engagerad i sitt arbete (Schaufeli et al., 2009). UMS beskrivs även som en ”urholkning av engagemang i arbetet” samt som en ”urholkning av känslorna” (Maslach & Leiter, 1999, s. 39). Det stora engagemanget i arbetet som fanns från början och de positiva känslorna till arbetet utvecklas på ett negativt sätt. De tidiga positiva känslorna kan ersättas med negativa känslor som exempelvis vrede eller oro. Individen kan uppleva arbetet som meningslöst och obehaglig (Maslach & Leiter, 1999). I ett tidigt forskningsskede identifierades UMS i yrken som präglades av personlig kontakt med andra människor, exempelvis sjukvården. I slutet av 1980-talet identifierades även individer som drabbades av UMS, men som inte jobbade främst med människor (Schaufeli et al., 2009).

Dimensioner för UMS. Enligt Maslach och Leiter (1999) finns det tre dimensioner för UMS:

1. *Emotionell utmattning:* vanligaste förekommande symptomen av UMS (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Den ohanterbara situationen resulterar i en känsla av total utmattning, fysiskt och känslomässigt. Individen upplever att denne inte har något mer att ge och att gnistan och det känslomässiga engagemanget är borta. Återhämtning är inte möjlig och individen känner sig konstant trött.

2. *Cynism:* Individen känner sig cynisk, känslökall och försöker hålla avstånd till arbetsplatsen samt till andra människor. Det finns ingen värme eller känsla av medmänsklighet kvar. Den negativa inställningen påverkar inställningen till arbete och arbetsinsatsen på ett negativt sätt.

3. *Minskad personlig prestation:* Känslan av otillräcklighet växer och det uppstår en känsla av att allt går emot en vilket kan resultera i minskat självförtroende vilket i sin tur kan bidra till att omgivningen tappar förtroendet för en.

Källor till UMS. Maslach och Leiter (1999) menar att det finns sex källor till UMS.

1. *För stor arbetsmängd:* Företagens strävan efter ökad produktivitet uppnås ofta genom att de anställda jobbar hårdare och under längre arbetsdagar. Genom att de anställda är ansvariga för flera arbetsuppgifter och har flera roller samtidigt, upplevs arbetet nuförtiden som mer komplicerat. Ett stort antal arbetsuppgifter resulterar i att det inte finns möjlighet till att hämta andan mellan de olika arbetsmomenten. Även på fritiden är det svårt att hitta tid för återhämtning pga. många förpliktelser som exempelvis barnomsorg, vård av äldre föräldrar eller underhåll av bostaden.

2. *Brist på kontroll:* Anställda kräver kontroll över sitt arbete och vill bestämma hur de arbetar för att bl.a. upprätthålla sitt engagemang. Samarbetet med kollegor kan dock bidra till en känsla av brist på kontroll ifall anställda är beroende av kollegors insats och input. Otydlighet gällande rollfördelning och detaljstyrda företag som inte ger medarbetarna möjlighet till att arbeta på ett självständigt sätt kan resultera i ökad känsla av brist på kontroll.

3. *Otillräcklig erkännelse och ersättning:* Anställda kräver att företagen kompenserar de anställdas insatser bl.a. i form av tillfredsställande löner. Bristande ersättning, tacksamhet och uppskattning av arbetsinsatsen påverkar individen negativt.

4. *Gemenskapens sammanbrott:* Personalnedskärningar till följd av organisatoriska förändringar påverkar de anställdas anställningstrygghet vilket kan resultera i att de anställda bryr sig mindre om varandra då de inte vet hur länge de kommer att arbeta tillsammans. Vidare påverkar korttidsanställningar gemenskapen och gruppens prestation på ett negativt sätt då det försvårar gruppens möjlighet att utvecklas, skapa bra arbetsflöde och bygga förtroende som visas i stöd från gruppledarna.

5. *Avsaknad av rättvisa*: De tre viktiga beståndsdelarna när det gäller rättvisa är förtroende, öppenhet och respekt. Såväl företaget som de anställda behöver tro och lita på varandra, vara öppna och kommunicera på ett öppet sätt och visa respekt för varandra.

6. *Motstridiga värderingar*: Det är viktigt att egna värderingar stämmer överens med företagets värderingar. När människor i sitt arbete behöver göra saker som strider mot deras egna värderingar kan det öka risken för att utveckla UMS (Maslach & Leiter, 1999; Maslach, et al., 2001).

Insjuknande och faser i utmattningsyndromet. Währborg (2009) menar att insjuknandet i UMS ofta sker plötsligt och att individer som drabbas av UMS genomgår tre faser. 1) Prodromalfas som kännetecknas av fysiska och psykiska symtom, som exempelvis spänningssmärta i nacke och rygg, mag-tarmproblem, hjärtklappning, sömnstörningar, irritabilitet eller panik känslor. 2) Akutfas som kännetecknas av trötthet, fysisk såväl psykisk och att det inte finns någon möjlighet till återhämtning. Akutfasen kan uppstå plötsligt i samband med kognitiva problem som minnesstörningar, eller svårighet att finna ord i vanlig konversation. Även en sensorisk överkänslighet, nedstämdhet eller ångest kan uppstå i akutfasen. 3) Återhämtningsfasen där symptomen stegvis går tillbaka. Dock kvarstår ofta en överkänslighet mot stress vilket kan resultera i återfall.

Personlighet

Det finns olika definitioner av personlighet. Eysenecks (ref. i Bertelsen, 2007) definition är ”personligheten är den mer eller mindre stabila och bestående organisationen av en persons karaktär, temperament, intellekt och fysik som bestämmer vederbörandes individuella anpassning till omgivningen” (s. 28). Bertelsen (2007) menar att personligheten påverkar hur vi upplever världen, hur vi förhåller oss till oss själva och hur vi beter oss mot andra. Maddi (1989, ref. i Ghorpade et al., 2007), förklarar personlighet som ”en konstant uppsättning intrapsykiska eller inre egenskaper och anlag som direkt resulterar i psykologiska beteenden” (s. 242). McCrae och John (1992) menar att personlighetsprocessen innebär en förändring i individers tankar, känslor och handlingar.

Femfaktorteorin. Femfaktorteorin, som även kallas för Big Five teorin, är en personlighetsteori som utgår från att människors personlighet har ett antal olika universella drag. Dessa personlighetsdrag är oberoende av kultur och situation och styrs av fem faktorer (Goldberg, 1990).

I. Extraversion: energisk, sällskaplig, självsäker, entusiastisk, pratsam, varm, känslomässigt positiv.

II. Vänlighet: uppskattande, förlåtande, medkännande, tillitsfull, hjälpsam, samarbetsvillig, rättfram, foglig, försiktig.

III. Samvetsgrannhet: pliktrogen, ordningsam, självdisciplinerad, målinriktad, planerande, noggrann.

IV. Neuroticism: orolig, nervös, bekymrad, spänd, fientlig, depressiv, sårbar, självkritisk, impulsiv.

V. Öppenhet: konstnärlig, nyfiken, fantasifull, insiktsfull, idérik, många intressen, känslomässig. (Goldberg, 1990; McCrae & John, 1992; Bertelsen, 2007).

UMS och personlighet

Vissa personer utvecklar UMS samtidigt som andra personer med långvarig stress på arbetet inte visar symptom på UMS. Därför bedrivs forskning om personligheten kan vara en bidragande faktor för att utveckla UMS.

Zellars et al. (2000) genomförde en studie om personlighet, emotionell utmattning, cynism och personlig prestation. Samtidigt undersökte de olika stressorer relaterade till individens arbetsroll, dvs. rollkonflikt, rolltydlighet och rollöverbelastning. Studien genomfördes bl. a. med hjälp av Maslach Burnout Inventory (MBI) bland sjuksköterskor (90 % kvinnor) som arbetade på ett sjukhus i USA. Resultatet visade att enbart faktorn neuroticism i femfaktormodellen var relaterad till emotionell utmattning. Individer med högre skattning av neuroticism löpte större risk för att bli emotionellt utmattade. Sjuksköterskor som skattade sig högre på extraversion och vänlighet skattade sig lägre på cynism vilket innebär att de kan vara bl. a. mindre cyniska eller känslökalla mot sina patienter. Höga nivåer av extraversion och öppenhet var relaterade till lägre nivåer av minskad personlig prestation. Rollkonflikt och rollöverbelastning korrelerade positivt med emotionell utmattning och cynism, dvs. rollkonflikt och rollöverbelastning predicerade risken för att utveckla UMS. Inga av de demografiska kontrollvariablerna, som exempelvis ålder eller antal års arbetslivserfarenhet bidrog signifikant.

Även Bühler och Land (2003) undersökte relationen mellan UMS och personlighet bland sjuksköterskor. Resultaten visade positiva samband mellan emotionell utmattning och neuroticism samt extraversion. Vidare visade resultaten att det fanns ett positivt samband mellan cynism och neuroticism samt ett positivt samband mellan cynism och extraversion. Extraversion korrelerade positivt med personlig prestation vilket innebär att deltagare med höga nivåer av extraversion upplevde ökad personlig prestation.

I Bakker et al.'s (2006) studie om relationen mellan UMS och personlighet deltog nederländska rådgivare (94 % kvinnor) som jobbade frivilligt med obotligt sjuka patienter. Resultaten av undersökningen visade liksom resultaten i den tidigare studien av Zellars et al., (2000) att enbart neuroticism av femfaktormodellen korrelerade positivt med emotionell utmattning. Höga nivåer av neuroticism var också relaterat till höga nivåer av cynism. Höga nivåer av extraversion och öppenhet var relaterat till lägre nivåer av cynism. Vidare visade resultatet av studien att höga nivåer av neuroticism predicerade en högre grad av minskad personlig prestation och att höga nivåer av extraversion resulterade i ökad personlig prestation.

Kokkinos (2007) undersökte i en tvärsnittsstudie relationen mellan UMS, personlighet och arbetsstressorer bland grundskollärare på Cypern. Resultaten stämde överens med Bakker et al. (2006) som fann att neuroticism predicerade samtliga tre dimensionerna av UMS. Neuroticism var positivt korrelerat med emotionell utmattning vilket innebär att grundskollärarna med höga värden i neuroticism har en ökad risk för emotionell utmattning. Däremot var extraversion negativt korrelerat med emotionell utmattning där höga nivåer minskade risken för emotionell utmattning. Resultaten visade också att det fanns negativa samband mellan samvetsgrannhet, extraversion och öppenhet och cynism. Däremot fanns det ett positivt samband mellan neuroticism och cynism. När det gäller personlig prestation föreslog Kokkinos (2007) att höga nivåer av samvetsgrannhet samt extraversion resulterar i ökad upplevd personlig prestation och att höga nivåer av neuroticism och öppenhet har en negativ påverkan på personlig prestation. Även arbetsstressorer som exempelvis elevers beteende eller relation till kollegor var prediktorer för emotionell utmattning och cynism. Kokkinos (2007) kontrollerade även avseende demografiska variabler som kön, arbetslivserfarenhet, familjestatus, lärarens befattning samt lärarens utbildning. Analysen visade att gifta kvinnliga lärare i större utsträckning led av utmattning än deras gifta manliga kollegor, samt att kvinnliga lärare, oavsett antal års arbetslivserfarenhet, var mer benägna att utveckla UMS än manliga lärare. Vidare upplevde lärare med mindre än 10 års arbetslivserfarenhet till en större del minskad personlig prestation än kollegor med mer än 10 års arbetslivserfarenhet där båda grupper hade likvärdig utbildning.

Även Ghorpade et al. (2007) har undersökt relationen UMS och personlighet bland lärare på ett universitet i USA. Demografiska kontrollvariabler i studien var kön, ålder, ras, antal år på universitetet, befattning i den akademiska världen, rang och arbetsklassificering. Resultatet visade en negativ korrelation mellan tre faktorer av femfaktormodellen, nämligen extraversion, vänlighet, neuroticism, och emotionell utmattning. Vidare korrelerade samvetsgrannhet, vänlighet och neuroticism negativt med cynism. Extraversion, samvetsgrannhet, vänlighet och neuroticism korrelerade positivt med personlig prestation, vilket betyder att höga värden i dessa faktorer var relaterade till högre värden på personlig prestation. Kontrollvariablerna gav en indikation på att kvinnliga lärare hade högre nivåer av emotionell utmattning än de manliga kollegorna. Dock upplevde kvinnliga lärare lägre nivåer av cynism än manliga lärare. Vidare fanns det skillnader i emotionell utmattning och känslan av personlig prestation mellan de olika befattningarna, dock inga signifikanta korrelationer fanns mellan utmattning och ras och rang.

Kim, Shin och Swanger (2009) fokuserade i sin studie på UMS, engagemang i arbetet och personlighet och involverade restauranganställda från USA. Som mått på deltagarnas arbetsstressorer använde sig författarna i studien av kundernas verbala aggressioner, och undersökte de anställdas möjlighet till självständigt arbete samt variation i deras arbetsuppgifter. Även denna studie visade som studien av Zellars et al., (2000), Bühler och Land (2003), Bakker et al., (2006), Kokkinos (2007) och Ghorpade et al. (2007) att neuroticism hade ett samband med emotionell utmattning. Vidare visar resultatet av Kim et al. (2009) att neuroticism hade ett positivt samband med cynism och ett negativt samband med personlig prestation. Även höga nivåer av extraversion var positivt relaterat till cynism bland deltagarna. Höga nivåer i samvetsgrannhet och vänlighet predicerade mindre cynism och ökad personlig prestation bland de anställda. Kim et al. (2009) menade även att samvetsgrannhet är en bidragande faktor till ökat engagemang i arbete. Kundernas verbala aggression gentemot studiens deltagare sammanföll med en ökad risk för UMS medan variation i arbetsuppgifter sammanföll med lägre tecken på UMS. Utöver detta hade variation i arbetsuppgifter ett positivt samband med engagemang. För studiens kontrollvariabler såsom kön, ålder, familjestatus, utbildning, längd av anställning, arbetsposition och antal år inom restaurangbranschen fanns inga signifikanta resultat beträffande UMS, vilket författarna menade möjligen kunde bero på studiens relativt begränsade urval.

I en metaanalys undersökte Swider och Zimmerman (2010) relationen mellan personlighet, de tre dimensionerna av UMS, dvs. emotionell utmattning, cynism och personlig prestation samt frånvaro från arbetet, personalomsättning och arbetsprestation. Swider och Zimmerman (2010) inkluderade 115 studier och fokuserade på studier som genomfördes med hjälp av MBI. Analysen visade att alla dimensioner av femfaktormodellen korrelerade från svagt till starkt med alla tre dimensioner av UMS. Sammanfattningsvis visade metaanalysen att individer med höga värden av neuroticism och låga värden av extraversion, samvetsgrannhet och vänlighet predicerade symptom på UMS. Den starkaste korrelationen fanns mellan neuroticism och emotionell utmattning. Femfaktormodellen förklarade enligt Swider och Zimmerman (2010) 33 % av variansen i emotionell utmattning, 21 % av variansen i cynism och 27 % av variansen i minskad personlig prestation. Vidare visade metaanalysen att UMS hade ett måttligt negativt samband med individens frånvaro från arbetet, på personalomsättning och individens arbetsprestation.

En gemensam slutsats i alla studier ovan (Zellars et al., 2000; Bühler & Land, 2003; Bakker et al., 2006; Kokkinos, 2007; Ghorpade et al., 2007; Kim et al., 2009; Swider & Zimmerman, 2010) är att individuella skillnader i personligheten kan vara bidragande faktorer till UMS. Resultaten i de olika studierna är inte överensstämmande och därför behövs det mer forskning inom ämnet.

Studier av bl. a. Kokkinos (2007) och Ghorpade et al. (2007) om UMS och personlighet har även kontrollerat avseende demografiska variabler såsom exempelvis ålder, kön, antal års

arbetslivserfarenhet. I den föreliggande studien kommer även dessa variabler att kontrolleras. Vidare ämnar studien att tillföra ny kunskap genom att inkludera individernas arbetsbelastning som ny kontrollvariabel. Författaren av denna studie anser att en studie som undersöker skillnader i personligheten som bidragande faktor till UMS även bör kontrollera om effekten av individernas personlighet finns kvar efter att arbetsbelastningen har kontrollerats.

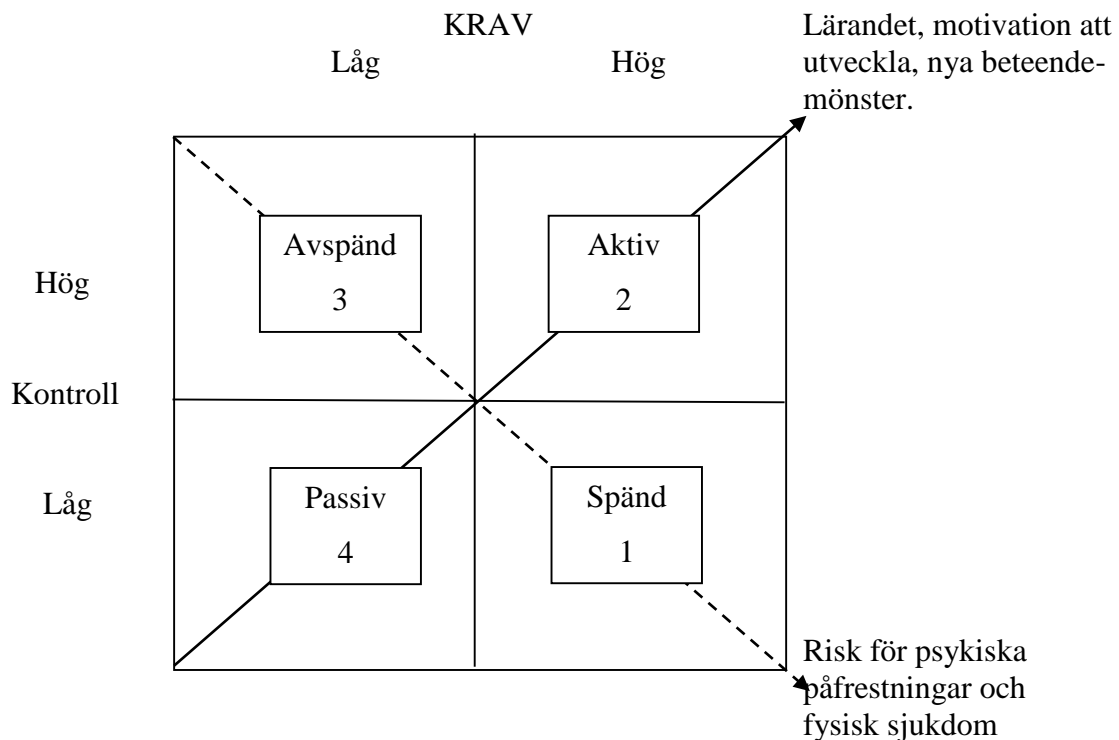
UMS och (kontrollvariabler) ålder, antal års arbetslivserfarenhet, kön och arbetsbelastning. Maslach (1982, ref. i Zellars et al., 2000) indikerar att människor som är i högre ålder, som är mer stabila, mogna och balanserade har en lägre risk att utveckla utmattningsyndrom än yngre människor. Maslach, et al. (2001) menar också att det kan finnas skillnader i ålder och kön när det gäller UMS, men påpekar dock att det behövs mer forskning inom området.

Antoniou, Polychroni och Vlachakis (2006) har undersökt skillnaden i ålder och kön när det gäller stress och UMS hos grekiska lärare. Antoniou et al. (2006) fann att kvinnliga lärare oftare led av arbetsrelaterad stress än sina manliga kollegor. Författarna menade att det är svårt att diskutera varför det finns skillnader i kön eftersom hänsyn bör tas till andra faktorer såsom arbetsbelastning och socialt stöd. Resultaten visade också att nivåerna av emotionell utmattning och cynism var högre hos yngre lärare jämfört med äldre lärare. Antoniou et al., (2006) diskuterade om skillnaden i ålder möjligen kan kopplas till att yngre lärare inte har lika utvecklade copingstrategier som äldre lärare.

Även Ahola, Honkonen, Virtanen, Aromaa och Lönnqvist (2008) har undersökt relationen mellan ålder och kön beträffande UMS bland finska deltagare. En indelning i olika grupper gjordes för unga, medelålders och äldre män och kvinnor. Resultaten visade negativa korrelationer mellan yngre kvinnor och UMS och positiva korrelationer mellan medelålders kvinnor och UMS. Hos män visade resultaten enbart på en positiv korrelation mellan medelålders män och UMS. Ahola et al. (2008) föreslog att olika faktorer kan bidra till utveckling av UMS i ung ålder, och anser till exempel att bli förälder i början av arbetskarriären eventuellt kan vara en bidragande faktor. Vidare diskuterade Ahola et al. (2008) möjligheten att könsskillnader angående UMS kan bero på att kvinnor fortfarande tar mer ansvar i hemmet trots att de även arbetar utanför hemmet. Författarna påpekade att mer forskning inom området är nödvändig för att kunna förstå relation mellan ålder, kön och UMS.

Brewer och Shapard (2004) menar att det inte tydligt framgår av tidigare forskningsresultat om det finns en relation mellan ålder och antal års arbetslivserfarenhet. Därför genomförde Brewer och Shapard (2004) en metaanalys som inkluderade 34 olika studier för att undersöka detta samband. De fann att det fanns små, dock signifikanta negativa korrelationer mellan ålder och emotionell utmattning vilket innebar att yngre oftare led av UMS än de äldre. Vidare visade resultatet att det fanns små men signifikanta negativa korrelationer mellan antal års arbetslivserfarenhet och emotionell utmattning.

UMS kan vara en följsjukdom av arbetsrelaterad stress. Medarbetarnas arbetsbelastning kan vara avgörande för att arbetsrelaterade sjukdomar utvecklas eller inte. Karasek och Theorell (1990) definierar arbetsbelastning som förhållandet mellan kraven på arbetet, möjlighet att kunna påverka sin arbetssituation, och stöd ifrån kollegor samt ledare. Karasek och Theorells (1990) har utvecklat en arbetsbelastningsmodell som kallas för krav-kontrollmodellen. Senare har även socialt stöd lagts till som en tredje faktor, då Karasek och Theorells (1990) ansåg att stöd ifrån ledare samt kollegor kan reducera upplevelsen av arbetsrelaterad stress. Enligt krav-kontrollmodellen är följande fyra utfall möjliga:



Figur 1. Krav-kontrollmodellen enligt Karasek och Theorell (1990, s. 32)

1. *Spänd*: Höga krav och låg kontroll. Individen upplever sig ha höga krav genom att behöva jobba mycket, intensivt och under stor tidspress. Låg kontroll innebär att individen upplever sig inte kunna ta beslut eller tappar kontrollen över arbetssituationen. Det finns störst risk att utveckla arbetsrelaterade sjukdomar vid kombinationen höga krav och låg kontroll i arbetet.

2. *Aktiv*. Individen har höga krav och hög kontroll vilket innebär att arbetet känns utmanande, omväxlande och utvecklande. Kombinationen höga krav och hög kontroll resulterar i motiverade och engagerade medarbetare.

3. *Avspänd*. Låga krav på individen samt hög upplevd kontroll resulterar i mindre stressade medarbetare som mer sällan utvecklar arbetsrelaterade sjukdomar.

4. *Passiv*. Låga krav och låg kontroll kan bidra till att även små uppgifter och utmaningar känns som svårlösta.

I Sverige undersökte Magnusson, Theorell, Oxenstierna och Westerlund (2008) relationen mellan krav, kontroll, stöd samt downsizing och emotionell utmattning med hjälp av svensk arbetsmiljöundersökning. Resultaten visade att höga krav var prediktorer för emotionell utmattning, för både män och kvinnor. När det gäller kontroll över arbetet visade resultatet ett signifikant resultat för kvinnor, dvs. upplevd låg kontroll förknippades med emotionell utmattning hos kvinnor. Brist på stöd från ledaren predicerade risk för emotionell utmattning hos män och bristande stöd från kollegor förknippades med risk för emotionell utmattning hos kvinnor. Studiens resultat visar att downsizing var förknippat med ökning av emotionell utmattning med 30-40 %.

Vidare undersökte Jenkins och Elliott (2004) upplevelser av stress och relationen till UMS mellan vårdanställda och ifall socialt stöd ifrån ledaren, arbetskollegor, make/partner och vänner/familj skulle agera som buffert mot att utveckla UMS. Resultatet indikerade att cirka hälft-

ten av alla deltagare visade tecken på UMS och att socialt stöd från kollegor minskade nivåerna av emotionell utmattning. Jenkins och Elliott (2004) hittade i sin studie även en omvänd bufferteffekt. Höga nivåer av stress korrelerade med höga nivåer av cynism om vårdanställda rapporterade höga nivåer av socialt stöd. Jenkins och Elliott (2004) diskuterade att det kunde bero på att diskussioner kring arbete ibland kunde leda till att arbetsmiljön upplevdes negativt och att det i så fall vore viktigt att uppmuntra personalen att diskutera arbetsrelaterade frågor på ett konstruktivt sätt.

Norlund et al. (2010) undersökte i en tvärsnittsstudie förhållandet mellan UMS, arbetsbelastning och kön bland arbetande människor i åldern 25-64 år i norra Sverige. Av alla deltagare visade 13 % på symptom av UMS, kvinnor 16 % och män 10 %. I åldersgruppen 35-44 år fanns det en signifikant skillnad mellan män och kvinnor där 21,5 % av kvinnorna rapporterade symptom på UMS. Ju äldre deltagarna i studien var, ju färre symptom på UMS rapporterades. Resultatet av studien visade vidare att höga krav och låg kontroll hos både män och kvinnor var kopplat till UMS. 45 % av könsskillnaderna i studien kopplades till ålder, arbetsrelaterade och livssituationella faktorer. Arbetsrelaterade faktorer var krav, kontroll, fysisk arbetsbelastning, nya arbetsmöjligheter samt risk för arbetslöshet. Livssituationella faktorer var social integration, upplevd ekonomisk situation och fysisk aktivitet.

Syfte och hypoteser

Syftet med föreliggande studie var att undersöka sambandet mellan UMS och personlighet där följande variabler kontrollerades: kön, ålder, antal års arbetslivserfarenhet och arbetsbelastningen. Som belysts ovan är resultaten från tidigare forskning beträffande sambandet mellan UMS och personlighet inte konklusiv. De följande hypoteserna baserades på de mest frekventa resultaten från tidigare studier:

Hypotes 1: Det kommer att finnas (a) ett positivt samband mellan emotionell utmattning och neuroticism baserat på tidigare resultat av Zellars et al. (2000), Bühler och Land (2003), Bakker et al. (2006), Kokkinos (2007), Ghoparde et al. (2007) och Kim et al. (2009).

Hypotes 2: Det kommer att finnas ett (a) positivt samband mellan cynism och neuroticism och negativa samband mellan cynism och (b) extraversion, (c) vänlighet, (d) samvetsgrannhet och (e) öppenhet. Hypotes 2 formulerades baserat på tidigare resultat för hypotes 2 (a) av Bühler och Land (2003), Kokkinos (2007), Kim et al. (2009), för hypotes 2 (b) av Zellars et al. (2000), Bakker et al. (2006), Kokkinos (2007), för hypotes 2 (c) av Zellars et al. (2000), Ghoparde et al. (2007), Kim et al. (2009), för hypotes 2 (d) av Ghoparde et al. (2007), Kokkinos (2007), Kim et al. (2009) och för hypotes 2 (e) av Bakker et al. (2006), Kokkinos (2007).

Hypotes 3: Det kommer att finnas ett (a) negativt samband mellan personlig prestation och neuroticism, samt positiva samband mellan personlig prestation och (b) extraversion, (c) vänlighet, (d) samvetsgrannhet och (e) öppenhet. Hypotes 3 formulerades baserat på tidigare resultat för hypotes 3 (a) av Bakker et al. (2006), Kokkinos (2007), Kim et al. (2009), för hypotes 3 (b) av Zellars et al. (2000), Bühler och Land (2003), Bakker et al. (2006), Ghoparde et al. (2007), Kokkinos (2007), för hypotes 3 (c) av Ghoparde et al. (2007), för hypotes 3 (d) av Ghoparde et al. (2007), Kokkinos (2007), Kim et al. (2009) och för hypotes 3 (e) av Zellars et al. (2000).

Metod

Deltagare

I undersökningen deltog 102 personer. Data från en deltagare har tagits bort på grund av ofullständig data, således N=101. Statistik om deltagarnas kön, ålder samt antal års arbetslivserfarenhet finns i tabell 1. Urvalet skedde i form av tillgänglighetsurval och ett webbaserat frågeformulär skickades till 161 potentiella deltagare. Svarsfrekvensen av frågeformuläret var 63,4 %, bortfallet 36,6 %. Någon belöning för medverkan har inte utgått.

Material

Frågeformuläret i denna studie innehöll 77 frågor/påståenden, se bilaga 1. Frågeformuläret inleddes med en presentation av studien, därefter beskrevs frågeformulärets innehåll samt undersökningens etiska förhållningssätt. Frågeformuläret inkluderade fyra delar.

1. Generella frågor om ålder, kön och antal års arbetslivserfarenhet. Variabeln för ålder delades upp i en grupp för deltagare som är 40 år eller yngre och en grupp för deltagare som är 41 år eller äldre eftersom den ursprungliga variabeln inte var kontinuerlig. En uppdelning i grupper för upp till 15 års arbetslivserfarenhet och en grupp för mer än 15 års arbetslivserfarenhet gjordes av samma anledning.
2. Frågor om arbetsbelastning som har skapats utifrån frågor från ”General Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work”, QPS Nordic-34+, (Dallner et al., 2000). Frågorna 4,5,6 och 7 undersöker deltagarnas upplevda arbetskrav, frågorna 10-13 undersöker deltagarnas upplevda kontroll i arbete och frågorna 14-17 undersöker deltagarnas upplevda sociala stöd. Frågorna besvaras med hjälp av en 5-gradig likert skala med svarsalternativen: mycket sällan eller aldrig (1), ganska sällan (2), ibland (3), ganska ofta (4) eller mycket ofta eller alltid (5). Höga poäng för frågorna som handlar om arbetskrav innebär att deltagarna upplever sig ha höga krav. Höga poäng för frågorna som handlar om kontroll innebär att deltagarna upplever sig ha hög kontroll i arbete. Höga poäng för frågorna om socialt stöd innebär att deltagarna upplever sig ha högt upplevt socialt stöd.
3. Frågor om känslor kring arbete, frågorna 18-33 som har skapats utifrån frågor från ”Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS)”, svenska versionen, som mäter emotionell utmattning, cynism relaterat till arbetet och personlig prestation (Hallsten, Bellaagh, Gustavsson, 2002). Frågorna 18, 19, 20, 21 och 23 ingår i kategorin emotionell utmattning. Frågorna 25, 26, 30, 31 och 32 ingår i kategorin cynism. Frågorna 22, 24, 27, 28, 29 och 33 ingår i kategorin personlig prestation. Frågorna besvaras med hjälp av en 7-gradig likert skala där svarsalternativen är: aldrig (1), några få gånger per år eller mindre (2), en gång per månad eller mindre (3), några få gånger per månad (4), en gång i veckan (5), några gånger i veckan (6) och varje dag (7). Höga värden för emotionell utmattning och cynism reflekterar högre grad av UMS. Höga värden för personlig prestation är positivt och därmed är låga värden för personlig prestation relaterade till UMS.
4. Frågor om personlighet har skapats utifrån frågor från Big Five Inventory (BFI), svenska versionen, som består av 44 påståenden. Frågeformulärets frågor 34-77 mäter personlighetsdragen av femfaktormodellen: extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet, neuroticism och öppenhet (Claesson, Persson & Akrami, 2001). Frågorna besvaras med hjälp av en 5-gradig likert skala där svarsalternativen är: håller inte alls med (1), håller inte med helt (2), varken eller (3), håller med till viss del (4) och håller med helt (5). Omkodning av frågorna 39, 54, 64 för extraversion, 35, 45, 60, 70 för vänlighet, 41, 51, 56, 76 för samvetsgrannhet, 42, 57, 67 för neuroticism och 68, 74 för öppenhet för ändra negativa riktningen av frågorna. Index för

grupper skapades där extraversion består av frågorna 34, 39, 44, 49, 54, 59, 64 och 69, vänlighet består av frågorna 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 och 75, samvetsgrannhet består av frågorna 36, 41, 46, 51, 56, 61, 66, 71 och 76, neuroticism består av frågorna 37, 42, 47, 52, 57, 62, 67 och 72 samt öppenhet består av frågorna 38, 43, 48, 53, 58, 63, 68, 73, 74 och 77. Höga värden i de fem kategorierna reflekterar höga nivåer av extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet, neuroticism och öppenhet.

Procedur

Via e-mail och social media kontaktades potentiella deltagare med förfrågan om att delta i studien. Med hjälp av Google. DOCs skapades ett webbaserat frågeformulär. En pilotstudie med fyra deltagare genomfördes för att kontrollera om frågeformuläret var enkelt att använda, om frågorna och påståendena var tydliga samt för att testa hur lång tid det tog att besvara frågeformuläret. Efter genomförandet av pilotstudien korrigerades några språkliga fel och länken till frågeformuläret skickades till deltagarna. Efter 10 dagar hade 68 svarat på frågeformuläret och en påminnelse skickades per e-post till deltagarna. Svaren på frågeformuläret kom automatiskt in i Google. DOCs formuläret och enbart författaren av uppsatsen hade tillgång till alla deltagares svar.

Etik

På första sidan av frågeformuläret fanns deltagarinformation om syftet samt villkoren för undersökningen. Deltagarna blev informerade om att undersökningen var anonym och att det var frivilligt att delta i studien. Vidare informerades deltagarna om att svaren skulle hanteras konfidentiellt. Deltagarna blev även informerade om att det var möjligt att avbryta deltagandet när som helst. Deltagarna fick även lämna svar angående om att de hade tagit del av informationen om syftet och villkoren för undersökningen. Utlovande av anonymitet säkerställdes av författaren. Deltagarnas svar registrerades enbart som klockslag vilket innebär att även författaren av studien inte hade möjlighet att se vem som hade svarat vad i studien.

Analysmetod

Statistiska analyser utfördes i SPSS Statistics 23. Analyserna bestod av Pearsons produktmomentkorrelation och hierarkisk multipel regression där kön, ålder, antal års arbetslivserfarenhet och arbetsbelastning (krav, kontroll och stöd), och de fem faktorerna i Big Five var prediktorer och de tre dimensionerna av MBI var beroendevariabler. I steg ett av de multipla regressionerna lades kön, ålder, antal års arbetslivserfarenhet in som kontrollvariabler och de fem personlighetsfaktorerna som prediktorer. I steg två lades krav, kontroll och stöd till analysen. Vid en medelstor effektstorlek, $f^2 = .15$, med en Power på .80, $\alpha = .05$, och 11 prediktorer krävs $N = 123$ för att detektera en signifikant ökning av R^2 (för enskilda regressionskoefficienter krävs $N = 55$). Ett p -värde $< .05$ räknades som signifikant. Vid test av normalfördelning överskred emotionell utmattning, cynism, personlig prestation, extraversion, vänlighet och samvetsgrannhet gränsvärdet på $z = 2.67$ och därför användes bootstrap metoden för korrelationsanalysen och för regressionsanalyserna.

Resultat

Tabell 1 presenterar statistik över deltagare samt medelvärden och standardavvikelser för de tre dimensioner av UMS, femfaktormodellen av personlighet och arbetsbelastning.

Tabell 1. Statistik om deltagare, medelvärden och standardavvikelser för UMS, personlighet och arbetsbelastning

Variabler	Andel i %	Medelvärden	Standardavvikelser
Kvinnor	59.40%		
Män	40.60%		
40 år eller yngre	79.20%		
41 år eller äldre	20.80%		
Upp till 15 års arbetserfarenhet	66.30%		
Mer än 15 års arbetserfarenhet	33.70%		
Emotionell utmattning		3.09	1.25
Cynism		2.70	1.18
Personlig prestation		5.87	0.74
Extraversion		3.90	0.69
Vänlighet		4.16	0.49
Samvetsgrannhet		4.06	0.49
Neuroticism		2.33	0.67
Öppenhet		3.61	0.61
Krav		3.16	0.66
Kontroll		3.47	0.75
Stöd		3.66	0.74

I tabell 2 presenteras sambanden mellan de tre dimensioner av utmattning, personlighet och kontrollvariablerna. Tabell 2 visar att det fanns ett positivt samband mellan emotionell utmattning och neuroticism. Vidare fanns det negativa samband mellan cynism och extraversion samt vänlighet och ett positivt samband mellan cynism och neuroticism. Personlig prestation uppvisade ett positivt samband med extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet och ett negativt samband med neuroticism. Det fanns negativa samband mellan samtliga variabler i arbetsbelastningsindex och emotionell utmattning. Cynism korrelerade negativt med kontroll och stöd. Personlig prestation hade ett positivt samband med kontroll.

Korrelationsanalysen genomfördes även för att kontrollera multikollinearitet, dvs. att prediktorvariablerna inte korrelerade för starkt med varandra. Den starkaste korrelationen är $r = 0.72$ och fanns mellan ålder och antal års arbetslivserfarenhet. Inga andra korrelationer överskred detta värde. I tabell 2 presenteras enbart signifikanta samband.

Tabell 2. Samband mellan emotionell utmattning (E.U.), cynism (C), personlig prestation (P.P), extraversion (E), vänlighet (V), samvetsgrannhet (S), neuroticism (N), öppenhet (Ö), ålder (Å), kön (K), antal års arbetslivserfarenhet (A.A), krav (KR), kontroll (KO) och stöd (ST) med biaskorrigerade och accelererade 95% CI som baserats på 1000 bootstrapsamples.

Varabler	E.U., 95 % CI	C, 95 % CI	P.P, 95 % CI	E, 95 % CI	V, 95 % CI	S, 95 % CI	Å, 95 % CI	AA, 95 % CI	KO, 95 % CI
E.U.									
C	.54** [35, 68]								
P.P		-.24* [-42, -07]							
E		-.21* [-38, -02]	.23* [02, 48]						
V		-.22* [-44, -00]	.21* [-01, 43]	.22* [02, 43]					
S			.41** [23, 57]	.33** [15, 50]	.36** [11, 58]				
N	.44* [29, 59]		-.24* [-42, -05]	-.21* [-44, 02]	-.34** [-59, -16]				
Ö					20* [02, 37]				
Å									
K									-.38* [-53, -22]
A.A									.72** [59, 84]
KR	-.43** [-62, -23]		.20* [02, 37]						-.23* [-39, -06]
KO	-.38** [-56, -17]	-.30** [-48, -08]							-.25** [-41, -08]
ST	-.45** [-63, -27]	-.47** [-62, -30]							-.32** [-49, -13]

*p<05, **p<01.

.29** [06, 49]

Tabell 3. Prediktorer för emotionell utmattning med biaskorrigerade och accelererade 95 % CI som baserats på 1000 bootstrap-samples.

Variabel	Modell 1	Modell 2	
	<i>B</i>	<i>B</i>	95 % <i>CI</i>
Ålder	.40	.33	[-.41, 1.16]
Kön	.59*	.42	[-.02, .91]
Arbetslivserfarenhet	.01	-.37	[-1.13, .36]
Extraversion	.12	-.03	[-.28, .20]
Vänlighet	.10	.09	[-.31, .51]
Samvetsgrannhet	.07	.26	[-.24, .86]
Neuroticism	1.09***	.68***	[.30, 1.04]
Öppenhet	.32	.17	[-.18, .50]
Krav		-.63***	[-.99, -.27]
Kontroll		-.37*	[-.69, -.00]
Stöd		-.38*	[-.76, -.02]
<i>R</i> ²	.22	.43	
<i>F</i>	4.51***	7.82***	
ΔR^2		.21	
ΔF		12.23***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabell 3 visar att enbart neuroticism predicerade emotionell utmattning ($B = 1.09$). Modell steg ett förklarade som helhet 22 % ($R^2 = .22$) av variansen i variabeln emotionell utmattning. Neuroticism ($B = .68$) som prediktor för emotionell utmattning var fortfarande signifikant efter kontrollvariablerna krav, kontroll och stöd lagts in i modellen. Resultatet visade vidare att samtliga variabler som ingår som dimensioner för arbetsbelastning, dvs. krav ($B = -.63$), kontroll ($B = -.37$) och stöd ($B = -.38$) predicerade emotionell utmattning. Modellen förklarade som helhet 42 % ($R^2 = .42$) av variansen av variabeln emotionell utmattning.

Tabell 4. Prediktorer för cynism med biaskorrigerade och accelererade 95 % CI som baserats på 1000 bootstrap-samples.

Variabel	Modell 1	Modell 2	
	<i>B</i>	<i>B</i>	95 % CI
Ålder	-.40	-.40	[-1.28, .49]
Kön	.75**	.59*	[.09, 1.15]
Arbetslivserfarenhet	.16	.00	[-.76, .84]
Extraversion	-.15	-.19	[-.49, .19]
Vänlighet	-.23	-.27	[-.70, .21]
Samvetsgrannhet	-.19	-.03	[-.50, .41]
Neuroticism	.70***	.34	[-.04, .71]
Öppenhet	.37	.23	[-.18, .58]
Krav		-.08	[-.38, .29]
Kontroll		-.27	[-.60, .04]
Stöd		-.51**	[-.87, -.18]
R^2	.18	.31	
F	3.77**	5.16***	
ΔR^2		.14	
ΔF		6.93***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabell 4 visar att neuroticism och kön predicerade cynism ($B = .70$) respektive ($B = .75$). Resultatet visar att modellen i steg ett förklarade 18 % ($R^2 = .18$) av variansen i variabeln cynism. Efter att ha lagt till kontrollvariablerna krav, kontroll och stöd i steg 2 var neuroticism inte längre en signifikant prediktor för cynism. Däremot var kön ($B = .59$) och stöd ($B = -.51$) signifikanta prediktorer för cynism. Steg två förklarade som helhet 31 % ($R^2 = .31$) av variansen i variabeln cynism.

Tabell 5. Prediktorer för personlig prestation med biaskorrigerade och acce-
lerade 95 % CI som baserats på 1000 bootstrap-samples.

Variabel	Modell 1	Modell 2	
	<i>B</i>	<i>B</i>	95 % CI
Ålder	-.01	.00	[-.56, .63]
Kön	-.08	-.05	[-.35, .27]
Arbetslivserfarenhet	-.07	.00	[-.76, .84]
Extraversion	.07	.03	[-.44, .48]
Vänlighet	.02	.04	[-.28, .38]
Samvetsgrannhet	.53***	.49**	[.16, .80]
Neuroticism	-.20	-.12	[-.40, .17]
Öppenhet	.04	.06	[-.15, .24]
Krav		.15	[-.08, .48]
Kontroll		.17	[-.02, .38]
Stöd		-.01	[-.20, .20]
R^2	.14	.16	
F	3.05**	2.76**	
ΔR^2		.45	
ΔF		1.78	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabell 5 visar att samvetsgrannhet var en prediktor för personlig prestation ($B = .53$). Modellen i steg ett förklarade 14 % ($R^2 = .14$) av variansen i variabeln personlig prestation. Efter att ha lagt till kontrollvariablerna krav, kontroll och stöd i steg 2 var samvetsgrannhet fortfarande signifikant som prediktor ($B = .49$). Steg två förklarade 16 % av variansen i personlig prestation.

Diskussion

Arbetsrelaterad stress samt dess följsjukdom UMS är allvarliga och frekvent förekommande problem som såväl arbetstagare som arbetsgivare behöver hantera. Frågan om varför vissa individer med långvarig stress på arbetet drabbas av UMS medan andra individer inte visar symptom på UMS är mycket aktuell inom forskningen (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009). Studier av bl. a. Bakker et al. (2006), Kokkinos (2007), Zellars et al. (2000) och Ghorpade et al. (2007) visar att det finns ett samband mellan UMS och personlighet. Syftet med föreliggande studie var att undersöka om personlighet kan vara en möjlig bidragande faktor till att individer drabbas av UMS, dvs. studien syftade till att undersöka sambandet mellan UMS och personlighet. På grund av att även andra variabler kan ha påverkan på sambandet UMS och personlighet inkluderades kontrollvariablerna kön, ålder, antal års arbetslivserfarenhet och arbetsbelastning för att eliminera effekten som dessa variabler kan ha på sambandet UMS och personlighet.

Resultaten visade att det fanns positiva samband mellan emotionell utmattning och en variabel av femfaktormodellen, neuroticism. Det innebär att det finns en positiv korrelation mellan individer som anser sig själva vara oroliga, nervösa, bekymrade, spända, fientliga, depressiva, sårbara, självkritiska eller impulsiva och emotionell utmattning. Detta resultat är i linje med resultat från tidigare studier (Zellars et al., 2000; Bühler & Land, 2003; Bakker et al., 2006; Kokkinos, 2007; Ghorpade et al., 2007; Kim et al., 2009), vilka visar att emotionell utmattning och neuroticism har ett samband. Resultatet av undersökningen visade vidare att emotionell utmattning även korrelerade positivt med en annan dimension av UMS, cynism. Individer som är emotionellt utmattade är cyniska, vilket kan visa sig i att individerna är mer känslökalla och vill ha mer avstånd till arbetsplatsen och andra människor. Föreliggande resultat stödjer också Bakker et al.'s (2006) resultat som visat att höga nivåer av neuroticism är relaterat till höga nivåer av cynism. En linjär regressionsanalys genomfördes för att visa variabelernas unika påverkan på den beroende variabeln och resultatet visade att neuroticism predicerar emotionell utmattning. Detta kan tyda på att individer med neuroticitiska personlighetsdrag, som exempelvis att vara oroliga, nervösa, spända eller sårbara, löper större risk för att bli emotionellt utmattade. Effekten av neuroticism på emotionell utmattning fanns kvar även efter att kontrollvariablerna ålder, kön, antal års arbetslivserfarenhet och arbetsbelastning inkluderades i analysen.

En möjlig förklaring till varför neuroticism har ett samband med emotionell utmattning kan ha sin utgångspunkt i att individer med höga värden i neuroticism, som upplever sig vara oroliga, nervösa bekymrade eller självkritiska, har dåligt självförtroende. Dessa individer tar all kritik personligt. Den ökade självkritiken kan resultera i att neuroticitiska individer reflekterar i större utsträckning om felet beror på dem själva och reagerar på kritik på ett fientligt sätt. Därtill kan den ökade självkritiken medföra orealistiskt höga förväntningar och att individen sätter större press på sig själv än vad omgivningen utövar. Vidare kan sambandet mellan neuroticism och emotionell utmattning eventuellt förklaras genom att individer som har höga nivåer av neuroticism, dvs. som är depressiva, sårbara och självkritiska över en längre period befinner sig närmare tröskeln för att bli emotionellt utmattade. Om situationen och känslorna inte förändras till det positiva finns det en stor risk för att individen blir emotionellt utmattad. Sambandet mellan emotionell utmattning och cynism kan möjligtvis förklaras genom att de negativa beteendena och känslorna påverkas och initieras av varandra. Ett exempel kan vara att individer som är cyniska och känslökalla kan även upplevas som fientliga, där fientligheten är en facett av neuroticism.

Cynism korrelerar som nämnts ovan, positivt med emotionell utmattning och negativt med den tredje dimensionen av UMS, personlig prestation. Individer som är mer cyniska och känslökalla upplever sig ha en minskad personlig prestation. Anledningen till sambandet kan förklaras med att det negativa cyniska beteendet påverkar individernas uppfattning om hur de presterar, dvs. det negativa beteendet och de negativa känslorna överförs även till

den upplevda prestationen. Förklaringen kan även vara att individer upplever att de presterar sämre och denna negativa känsla får individerna att bete sig på ett cyniskt och känslolokalt sätt. När det gäller personlighet korrelerade cynism negativt med extraversion och vänlighet. Resultatet är i linje med resultaten från Zellars et al. (2000), och innebär att cyniska individer är mindre energiska, sällskapliga, självsäkra, entusiastiska, pratsamma, varma, känslomässigt positiva och även mindre uppskattande, förlåtande, medkännande, tillitsfulla, hjälpsamma, samarbetsvilliga, rättframma, fogliga och försiktiga. En potentiell förklaring till sambanden kan även här vara att de negativa känslorna och de negativa beteendena påverkar varandra. Även Ghorpade, Lackritz och Singh (2007) fann en negativ relation mellan cynism och vänlighet. Liksom emotionell utmattning har även cynism ett positivt samband med neuroticism vilket innebär att cyniska individer är mer oroliga, nervösa, bekymrade, spända, fientliga, depressiva, sårbara, självkritiska eller impulsiva. Även Kokkinos (2007) fann att höga nivåer av neuroticism sammanföll med höga nivåer av cynism hos deltagarna. Regressionsanalysen visade att neuroticism predicerade cynism. Effekten av neuroticism på cynism fanns dock inte kvar efter det att kontrollvariablerna bifogades i regressionsanalysen. Det visade sig att kön och stöd predicerade cynism. Vidare analys av kön och stöd på cynism finns nedan.

När det gäller personlig prestation fanns det, som nämnts ovan, ett negativt samband med cynism. Vidare visade resultatet att det fanns positiva samband mellan personlig prestation och extraversion, vänlighet och samvetsgrannhet. Individens personlighetsdrag såsom att de exempelvis är energiska, sällskapliga, självsäkra, entusiastiska, uppskattande, förlåtande, medkännande eller hjälpsamma, korrelerade med personlig prestation. Dessa resultat stödjer Kokkinos (2007) resultat som visar att extraversion och samvetsgrannhet har ett samband med ökad upplevd personlig prestation. Även studierna av Zellars et al. (2000), Bakker et al. (2006) och Bühler och Land (2003) fann ett positivt samband mellan personlig prestation och extraversion.

Resultaten i denna studie visade också att det fanns ett negativt samband mellan neuroticism, dvs. att vara orolig, nervös, bekymrad, spänd, fientlig, depressiv, sårbar, självkritisk samt impulsiv, och personlig prestation, vilket replikerar fynden i tidigare studier av Bakker et al. (2006) och Kokkinos (2007). Även när kontrollvariablerna inkluderats i modellen fanns sambandet mellan samvetsgrannhet och personlig prestation kvar. Det innebär att personlighetsdrag såsom att vara pliktrogen, ordningsam, självdisciplinerad, målinriktad, planerande och noggrann predicerar en ökad personlig prestation.

Sambanden mellan UMS och kontrollvariablerna ålder och antal års arbetslivserfarenhet var inte signifikanta. Det innebär att studiens resultat inte stödjer Antoniou et al. (2006), Ahola et al. (2008), Brewer och Shapard (2004) och Norlund et al. (2010) vilka fann ett samband mellan ålder och UMS även om dessa samband delvis var mycket små. Studien stödjer inte heller Brewer och Shapard's (2004) resultat av metaanalysen som visade att det fanns en svag, dock signifikant korrelation mellan antal års arbetslivserfarenhet och emotionell utmattning.

Resultatet av föreliggande studie fann inget signifikant samband mellan emotionell utmattning och kön. Senaste statistiken från Socialstyrelsen (personlig kommunikation, februari 22, 2016) visar dock att det är till stor del kvinnor som har haft bi- eller huvuddiagnosen UMS under 2014. En möjlig förklaring till varför studiens resultat inte stödjer Socialstyrelsens statistik kan vara att kvinnorna i denna studie har en bra balans mellan arbets- och privatliv eller att det finns bra samarbete mellan män och kvinnor i hemmet vilket underlättar återhämtning och reducerar emotionell utmattning. Resultaten visade emellertid att kön predicerade cynism och att kvinnor skattar sig högre på cynism. Dessa resultat kontrasterar Ghorpade et al.'s (2007) resultat som visade att kvinnor upplevde lägre nivåer av cynism än män. Ahola et al. (2008) fann könsskillnader och diskuterade att den skillnaden möjligtvis beror på kvinnors dubbla belastning av arbete i hemmet och arbete utanför hemmet. Detta kan vara en möjlig förklaring till föreliggande studiens resultat om cynism. Sverige är ett land där kvinnor ofta arbetar och

har barn. Även om mycket arbete läggs på förbättring av jämställdheten är det fortfarande ofta kvinnor som ta mer ansvar i hemmet och för barnen. Ansvaret för hemmet, barnen och för arbetet utanför hemmet kan i vissa fall upplevas som en för stor belastning, att tiden inte räcker till och att barnen och arbetet i och utanför hemmet försummas. Det kan resultera i att kvinnor upplever sig vara mer stressade, såsom Antoniou et al. (2006) fann i sin studie och att kvinnor pga. överbelastningen skattar sig högre på cynism. Föreliggande studie och Bakker et al., (2006) visar att det finns korrelationer mellan cynism och emotionell utmattning och därför är det viktigt att uppmärksamma cyniska beteenden och försöka förändra inställningen och beteenden för att inte cyniska beteendet skall öka risken för att bli emotionellt utmattad.

Regressionsanalysen visade att samtliga faktorer av arbetsbelastning (krav, kontroll och stöd) hade ett negativt samband med emotionell utmattning. Det innebär att det kan finnas en risk för att individer som upplever sig ha låga krav, låg kontroll eller lågt stöd i arbetet blir emotionellt utmattade. Karasek och Theorell (1990) menar med sin arbetsbelastningsmodell att individer som upplever sig ha höga krav, hög kontroll och högt socialt stöd upplever sig ha ett utmanande, omväxlande och utvecklande arbete och att denna kombination resulterar i motiverade och engagerade medarbetare. Föreliggande studies resultat stödjer därmed arbetsbelastningsmodellen och bekräftar att ett aktivt arbete enligt modellen är mest utvecklande för medarbetarna. Studiens resultat stödjer delvis Magnusson et al. (2008) som visar att höga krav, låg kontroll och bristande stöd är prediktorer för emotionell utmattning. Skillnaden mellan föreliggande studies resultat och Magnussons (2008) resultat, förutom att Magnusson (2008) hävdar att höga krav predicerar emotionell utmattning är att Magnusson (2008) även fann könsskillnader när det gäller upplevd kontroll och upplevt stöd. Även Jenkins och Elliott (2004) visade att socialt stöd agerade som buffert mot att utveckla UMS och att socialt stöd från kollegor minskade nivåerna av emotionell utmattning. Norlund et al. (2010) menar att höga krav och låg kontroll hos både män och kvinnor är kopplat till UMS vilket därmed stödjer Karasek och Theorell's (1990) arbetsbelastningsmodell där kombinationen höga krav och låg kontroll ökar risken för att utveckla arbetsrelaterade sjukdomar. Höga krav, hög kontroll och högt socialt stöd minskar enligt resultaten risken för UMS och det är troligtvis kombinationen av alla tre faktorer som även här är mest gynnsam.

Upplevt lågt socialt stöd var en prediktor för cynism och enligt Karasek och Theorell (1990) är socialt stöd en påverkande faktor för arbetsrelaterad stress som i sin tur kan leda till UMS. Lågt stöd från ledarna samt kollegorna framkallar negativa känslor som påverkar individerna och resulterar i att individerna kan vara mer cyniska och känslökalla mot andra.

När en individ drabbas av UMS ligger förändringsfokus ofta på individnivån. Det är även viktigt att ta hänsyn till situations- och organisationsfaktorer då förändringar på arbetsplatsen kan leda till att individen och organisationen utvecklas på ett positivt sätt (Maslach et al., 2001). Maslach och Leiter (2008) indikerar att med hjälp av regelbundna kontroller bland de anställda finns det en möjlighet att identifiera potentiell utveckling av UMS innan problemen blir allvarliga och därmed kan adresseras i tid.

Slutsats

Syftet med föreliggande studie var att undersöka sambandet mellan UMS och personlighet när följande variabler kontrollerades: kön, ålder, antal års arbetslivserfarenhet och arbetsbelastningen.

Resultatet visade att neuroticism, dvs. att vara orolig, nervös, bekymrad, spänd, fientlig, depressiv, sårbar, självkritisk eller impulsiv, predicerade emotionell utmattning. Resultatet stödjer därmed hypotes 1a. Vidare predicerade lägre krav, kontroll och socialt stöd emotionell utmattning.

Cynism korrelerade negativt med extraversion och vänlighet vilket innebär att individer som har höga nivåer av cynism är mindre energiska, sällskapliga, självsäkra, entusiastiska,

pratsamma, varma, känslomässigt positiva och även mindre uppskattande, förlåtande, medkännande, tillitsfulla, hjälpsamma, samarbetsvilliga, rättframma, fogliga eller försiktiga. Resultatet stödjer därmed hypotes 2b och 2c. Studiens resultat visade att lägre socialt stöd predicerade ökad cynism. Även kön predicerade cynism, kvinnor skattar sig högre på cynism än män.

Höga värden i extraversion, vänlighet och samvetsgrannhet var relaterade till ökad personlig prestation. Resultatet ger stöd till hypotes 3b, 3c och 3d. Samvetsgrannhet var en prediktor för ökad personlig prestation och innebär att individer som är plikttrogna, ordningsamma, självdisciplinerade, målinriktade, planerande eller noggranna upplever sig ha en högre personlig prestation.

Sammanfattningsvis predicerade neuroticism emotionell utmattning. Cynism korrelerade negativt med extraversion och vänlighet och samvetsgrannhet predicerade personlig prestation. Vidare visade resultaten att även arbetsbelastning är av stor betydelse när det gäller UMS. Resultatet visade inga signifikanta samband mellan UMS, ålder och antal års arbetslivserfarenhet.

Studiens begränsningar och metodikkritik

Syftet med undersökningen var att undersöka sambandet mellan UMS och personlighet och kontrollera avseende kön, ålder, antal års arbetslivserfarenhet och arbetsbelastningen. Det är dock viktigt att vara medveten om att UMS inte enbart är relaterad till arbete. Det finns även andra variabler som kan påverka om individer utvecklar UMS. Exempel på dessa variabler kan vara privat situation, hälsa och välbefinnande eller ekonomiska faktorer. Även Socialstyrelsen (2016) betonar att UMS ofta uppstår genom stress på arbetsplatsen samt i hemmet. En begränsning av föreliggande studie är att dessa variabler inte undersöktes tillsammans med de befintliga variablerna. Anledningen till denna begränsning av variabler är att undersökningen hade blivit för omfattande och inte rymts inom tidsplanen.

En kritik angående metoden kan vara att undersökningen använde sig av ett webbaserat frågeformulär. En risk med webbaserade frågeformulär är bortfallet som kan påverka resultatet. Svartsanalysen visade att 36,6% av de tillfrågade inte svarade på frågeformuläret. En potentiell förklaring till bortfallet kan vara att deltagarna enklare väljer bort deltagandet i en webbenkät än om deltagarna hade blivit personligt ombudade att fylla i ett fysiskt frågeformulär.

En vidare kritik kan riktas mot studiens generaliserbarhet. Då studien innehöll ett stort antal prediktorer hade ett större urval varit önskvärt.

Framtida forskning

Föreliggande studie har liksom studier av bl. a. Zellars et al., (2000), Bühler och Land (2003), Bakker et al., (2006), Kokkinos (2007), Ghorpade et al. (2007) och Kim et al. (2009) visat att det finns samband mellan emotionell utmattning, cynism samt personlig prestation och femfaktorsmodellen. Även om vissa av de tidigare resultaten replikerades så är den samlade bilden av sambandet mellan UMS och personlighet inkonklusiv. Därför behövs mer forskning inom området för att nå ökad kunskap om vilka faktorer av femfaktormodellen som predicerar UMS. Resultaten från denna och tidigare studier är inte heller entydiga beträffande hur ålder, kön och antal års arbetslivserfarenhet samvarierar med UMS och personlighet. Därför behövs mer forskning inom området för att klargöra dessa samband. Studiens resultat belyser arbetsbelastningens betydelse som prediktor för UMS och därför bör även framtida forskning om UMS och personlighet kontrollera beträffande arbetsbelastning.

Referenser

- Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2008). Burnout in relation to age in the adult working population. *Journal of Occupational Health, 50*(4), 362-365. doi:10.1539/joh.M8002
- 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
- Bakker, A. B., Van Der Zee, Karen I, Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology, 146*(1), 31-50. doi:10.3200/SOCP.146.1.31-50
- Bertelsen, P. (2007). *Personlighetspsykologi. En översikt*. Lund: Studentlitteratur.
- Bühler, K. - E., & Land, T. (2003). Burnout and personality in intensive care: An empirical study. *Hospital Topics, 81*(4), 5-12. doi:10.1080/00185860309598028
- Brewer, E. W. & Shapard, L. (2004). Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience. *Human Resource Development Review Vol. 3, No. 2* June 2004 102-123 doi: 10.1177/1534484304263335
- Claesson, K., Person, M., & Akrami, N. (2001). The Big Five Inventory (BFI) and The Five Factor Personality Inventory (FFPI): Reliability, and convergent validity. Uppsala universitet, Psykologiska institutionen (opublicerat manuskript).
- Dallner, M., Lindström, K., Elo A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Örhede, E. (2000). *Användarmanual för QPS Nordic: Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*, Arbetslivsrapport nr 2000:19, Nordiska Ministerrådet: Köpenhamn.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G. & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods, 39*, 175-191.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues 30* (1), 159-165.
- Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2007). Burnout and personality: Evidence from academia. *Journal of Career Assessment, 15*(2), 240-256. doi:10.1177/1069072706298156
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(6), 1216-1229. doi:10.1037//0022-3514.59.6.1216
- Hallsten, L., Bellaagh, K., Gustafsson, K., & Arbetslivsinstitutet. (2002). Utbränning i sverige: En populationsstudie. (No. 2002:6). Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Jenkins, R., & Elliott, P. (2004). Stressors, burnout and social support: Nurses in acute mental health settings. *Journal of Advanced Nursing, 48*(6), 622-631. doi:10.1111/j.1365-2648.2004.03240.x
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management, 28*(1), 96-104. doi:10.1016/j.ijhm.2008.06.001
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology, 77*(1), 229-243. doi:10.1348/000709905X90344
- Magnusson Hanson, L. L., Theorell, T., Oxenstierna, G., Hyde, M., Westerlund, H., Stressforskningsinstitutet. Samhällsvetenskapliga fakulteten. (2008). Demand, control

- and social climate as predictors of emotional exhaustion symptoms in working Swedish men and women. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36(7), 737-743.
doi:10.1177/1403494808090164
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). *Sanningen om utbrändhet. Hur jobbet förorsakar personlig stress och vad man kan göra åt det*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (2008). Early predictors of Job burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 2008, Vol. 93, No. 3, 498–512. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175.
- Norlund, S., Reuterwall, C., Hoog, J., Lindahl, B., Janlert, U., & Birgander, L. (2010). Burnout, working conditions and gender - results from the northern Sweden MONICA study. *Bmc Public Health*, 10(1), 326-326. doi:10.1186/1471-2458-10-326
- 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., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Socialstyrelsen, (2003). *Utmattningsyndrom. Stressrelaterad psykisk ohälsa*. Hämtat 2016-02-08: http://www.socialstyrelsen.se/lists/artikelkatalog/attachments/10723/2003-123-18_200312319.pdf
- Socialstyrelsen, (2016). *Diagnoskoder ICD – 10*. Hämtat 2016-02-08:
<http://www.socialstyrelsen.se/klassificeringochkoder/diagnoskodericd-10>
- Socialstyrelsen, (2016). *Försäkringsmedicinskt beslutsstöd. Utmattningsyndrom – F43.8*. Hämtat 2016-02-08:
<http://www.socialstyrelsen.se/riktlinjer/forsakringsmedicinsktbeslutsstod/utmattningsyndrom-f438>
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506. doi:10.1016/j.jvb.2010.01.003
- Währborg, P. (2009). *Stress och den nya ohälsan*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Zellars, K. L., Perrewe, P. L. & Hochwarter W. A. (2000). Burnout in Health Care: The Role of the Five Factors of Personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 2000, 30, 8, pp. 1570-1 598.

Bilaga 1. Frågeformulär Utmattningsyndrom och personlighet

Information om studien

Du är inbjuden att delta i en studie som undersöker samband mellan utmattningsyndrom och personlighet. Studien är en del av en magisteruppsats som genomförs av Sonja Liljedahl, som studerar psykologi vid Högskolan Kristianstad.

Att delta i studien innebär att du fyller i detta webb-frågeformulär som tar ca 5-10 minuter. Samtliga frågor är på svenska och besvaras genom att kryssa i det svarsalternativ som bäst stämmer överens med din åsikt.

Frågeformuläret har följande delar:

- I. Generell information
- II. Frågor om arbetsbelastning
- III. Frågor om känslor kring arbetet
- IV. Generella frågor om personlighet

Undersökningen är anonym.

Deltagandet i enkätundersökningen är frivilligt. Svaren kommer att hanteras konfidentiellt, vilket betyder att ingen kommer att få reda på vad du har svarat. Enkätsvaren kommer att behandlas statistiskt och endast resultatet på gruppnivå kommer att presenteras. Det innebär att enskilda personers svar inte kommer att kunna identifieras och du kan känna dig trygg med att svara ärligt på frågorna. Resultatet och analysen av studien kommer endast att användas för magisteruppsatsen. Du kan när som helst avbryta ditt deltagande om du så önskar.

Vänligen fyll i enkäten så snart som möjligt, men senast den 24 mars 2016, klockan 20.00.

Om du har frågor eller vill veta mer är du välkommen att kontakta mig.

Jag uppskattar och är tacksam för din medverkan.

Med vänlig hälsning
Sonja Liljedahl

sonja.liljedahl@gmail.com

+41 76 393 0819

Genom att kryssa för JA rutan nedan bekräftar jag att jag har tagit del av informationen ovan.

JA

I. Generell information

1. Ålder

20 år eller yngre
21 - 30 år
31 - 40 år
41 - 50 år
51 - 60 år
61 år eller äldre

2. Kön

Kvinna
Man

3. Antal år arbetslivserfarenhet

0-5 år
5-10 år
10-15 år
15-20 år
20 år eller mer

II. Arbetsbelastning

Vänligen kryssa i det alternativet som stämmer bäst överens med din arbetssituation.

4. Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?

mycket sällan eller aldrig
ganska sällan
ibland
ganska ofta
mycket ofta eller alltid

5. Har du för mycket att göra?

mycket sällan eller aldrig
ganska sällan
ibland
ganska ofta
mycket ofta eller alltid

6. Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig?

mycket sällan eller aldrig
ganska sällan
ibland
ganska ofta
mycket ofta eller alltid

7. Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mer utbildning för?

mycket sällan eller aldrig
ganska sällan
ibland
ganska ofta

mycket ofta eller alltid

8. Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?

mycket sällan eller aldrig

ganska sällan

ibland

ganska ofta

mycket ofta eller alltid

9. Innebär ditt arbete positiva utmaningar?

mycket sällan eller aldrig

ganska sällan

ibland

ganska ofta

mycket ofta eller alltid

10. Kan du påverka mängden arbete du tilldelas?

mycket sällan eller aldrig

ganska sällan

ibland

ganska ofta

mycket ofta eller alltid

11. Kan du själv bestämma din arbetstakt?

mycket sällan eller aldrig

ganska sällan

ibland

ganska ofta

mycket ofta eller alltid

12. Kan du själv bestämma när du skall ta paus?

mycket sällan eller aldrig

ganska sällan

ibland

ganska ofta

mycket ofta eller alltid

13. Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?

mycket sällan eller aldrig

ganska sällan

ibland

ganska ofta

mycket ofta eller alltid

14. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?

mycket sällan eller aldrig

ganska sällan

ibland

ganska ofta

mycket ofta eller alltid

15. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?
mycket sällan eller aldrig
ganska sällan
ibland
ganska ofta
mycket ofta eller alltid

16. Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?
mycket sällan eller aldrig
ganska sällan
ibland
ganska ofta
mycket ofta eller alltid

17. Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet?
mycket sällan eller aldrig
ganska sällan
ibland
ganska ofta
mycket ofta eller alltid

III. Känslor kring arbete

Nedan följer påståenden om känslor kring arbetet. Var vänlig och läs varje påstående och avgör om du någonsin känner på detta sätt angående ditt arbete.

18. Jag känner mig känslomässigt uttömd av mitt arbete.
aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

19. Jag känner mig utmattad vid arbetsdagens slut.
aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

20. Jag känner mig orkeslös när jag stiger upp på morgonen och måste klara en ny dag på arbetet.
aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan

några gånger i veckan
varje dag

21. Att arbeta hela dagen är verkligen en påfrestning för mig.

aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

22. Jag kan effektivt lösa de problem som uppkommer i mitt arbete.

aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

23. Jag känner mig slutkörd av mitt arbete.

aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

24. Jag känner att jag gör effektiva insatser för arbetsplatsens verksamhet.

aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

25. Jag har blivit mindre intresserad av mina arbetsuppgifter sedan jag började detta jobb.

aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

26. Jag har blivit mindre entusiastisk över mitt arbete.

aldrig
några få gånger per år eller mindre

en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

27. Jag anser att jag gör ett bra arbete.
aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

28. Jag känner mig uppiggad när jag åstadkommer något på arbetet.
aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

29. Jag har utfört många betydelsefulla saker i det här arbetet.
aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

30. Jag vill bara göra mitt arbete och inte bli störd.
aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

31. Jag har blivit mer skeptisk till om mitt arbete bidrar med någonting.
aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

32. Jag tvivlar på betydelsen av mitt arbete.
aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

33. På arbetet känner jag mig säker på att jag får arbetsuppgifter gjorda effektivt.
aldrig
några få gånger per år eller mindre
en gång per månad eller mindre
några få gånger per månad
en gång i veckan
några gånger i veckan
varje dag

IV. Personlighet

Nedan är en rad olika karaktärsdrag som passar mer eller mindre bra in på dig. Var vänlig och kryssa i nedan, för att indikera i vilken grad du samtycker eller inte samtycker med påståendet. Följande påståenden är generella, dvs. inte enbart relaterat till ditt arbete.

JAG SER MIG SJÄLV SOM ATT JAG ...

34. är pratsam.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

35. tenderar att hitta fel hos andra.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

36. utför mitt arbete grundligt.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

37. är deprimerad och nedstämd.
håller inte alls med
håller inte med helt

varken eller
håller med till viss del
håller med helt

38. är originell och kommer på nya idéer.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

39. är reserverad.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

40. är hjälpsam och osjälvisk mot andra.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

41. kan vara något oaktsam.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

42. är avslappnad och kan hantera stress bra.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

43. är nyfiken på många olika saker.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

44. är full av energi.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del

håller med helt

45. startar gräl med andra.

håller inte alls med

håller inte med helt

varken eller

håller med till viss del

håller med helt

46. är en pålitlig medarbetare.

håller inte alls med

håller inte med helt

varken eller

håller med till viss del

håller med helt

47. kan vara spänd.

håller inte alls med

håller inte med helt

varken eller

håller med till viss del

håller med helt

48. är sinnrik och filosofisk.

håller inte alls med

håller inte med helt

varken eller

håller med till viss del

håller med helt

49. sprider mycket entusiasm.

håller inte alls med

håller inte med helt

varken eller

håller med till viss del

håller med helt

50. är av naturen förlåtande.

håller inte alls med

håller inte med helt

varken eller

håller med till viss del

håller med helt

51. tenderar att vara oorganiserad.

håller inte alls med

håller inte med helt

varken eller

håller med till viss del

håller med helt

52. oroar mig mycket.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

53. har en livlig fantasi.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

54. tenderar att vara tyst.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

55. vanligtvis litar på andra.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

56. tenderar att vara lat.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

57. är emotionellt stabil och blir inte lätt upprörd.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

58. är uppfinningsrik.
håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

59. är beslutsam som person.
håller inte alls med

håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

60. kan vara kall och reserverad.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

61. inte ger mig förrän uppgiften är fullföljd.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

62. kan vara lynnig.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

63. uppskattar konst, estetiska upplevelser.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

64. ibland är blyg och hämmad.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

65. är omtänksam och vänlig i princip mot alla.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

66. gör saker på ett effektivt sätt.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller

håller med till viss del
håller med helt

67. behåller lugnet i spända situationer.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

68. föredrar rutinmässiga jobb.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

69. är utåtriktad och social.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

70. ibland är oförsämd mot andra.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

71. gör upp planer och fullföljer dem.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

72. lätt blir nervös.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

73. gillar att reflektera, leker med idéer.

håller inte alls med
håller inte med helt
varken eller
håller med till viss del
håller med helt

74. har få konstnärliga intressen.

håller inte alls med

håller inte med helt

varken eller

håller med till viss del

håller med helt

75. gillar att samarbete med andra.

håller inte alls med

håller inte med helt

varken eller

håller med till viss del

håller med helt

76. lätt blir distraherad.

håller inte alls med

håller inte med helt

varken eller

håller med till viss del

håller med helt

77. är bevandrad inom konst, musik eller litteratur.

håller inte alls med

håller inte med helt

varken eller

håller med till viss del

håller med helt