



UIT

NORGES  
ARKTISKE  
UNIVERSITET

Institutt for psykologi – Det helsevitenskapelige fakultet

# Utfordringer på doktorgradsveien

*Faktorer som kan forebygge eller øke stress hos doktorgradsstudenter*

—

**Tarjei Koren Flægstad og Hans Olaf Nilsen**

*Hovedoppgave ved profesjonsstudiet i psykologi – august 2018*



**Utfordringer på doktorgradsveien: Faktorer som kan forebygge eller øke stress hos  
doktorgradsstudenter**

Challenges on the Road to a PhD

Tarjei Koren Flægstad, UiT

Hans Olaf Nilsen, UiT

Hovedveileder: Joar Vittersø

PSY-2901

Hovedoppgave for graden Cand. Psychol.

Institutt for psykologi

Det helsevitenskapelige fakultet

UiT Norges arktiske universitet

August, 2018

## Forord

Ideen til studien fikk vi etter å ha lest om stress hos doktorgradsstudenter i internasjonale studier. Vi tok så kontakt med Joar Vittersø, professor i psykologi, som ble vår hovedveileder. Vi har i stor grad jobbet selvstendig med begge studiene, hvor arbeidsfordelingen har vært lik mellom oss studenter. Joar har vært sentral i arbeidet med statistiske analyser og tolkninger av resultater i den kvantitative studien. Vi vil takke Joar for å ha vært en meget god støtte i prosessen, hvor han har gitt fyldige tilbakemeldinger i veiledningen og vist interesse for oppgavens tematikk. Vi vil også takke professor i psykologi, Monica Martinussen, som hjalp oss i utformingen av spørreskjemaet i den kvantitative studien. Til slutt vil vi takke familie og venner som har støttet og motivert oss i oppgaveskrivingen.

## Sammendrag

Av doktorgradsstudenter på norske universiteter, er det en fjerdedel som ikke fullfører innen normert tid. Det er lite forskning på hvorfor det er slik i Norge. Å øke gjennomstrømningen vil være nyttig for stipendiaten og har samfunnsøkonomisk gevinst. Denne studien har sett på faktorer som kan virke inn på engasjement og utbrenthet hos norske doktorgradsstudenter. Økt engasjement og mindre utbrenthet kan bidra til at flere fullfører innen normert tid og at færre hopper av doktorgraden.

Først gjennomførte vi en kvalitativ studie hvor vi intervjuet 9 doktorgradsstudenter fra UiT Norges arktiske universitet. Vi spurte om hva de anså som stressfaktorer og ressurser i arbeidet deres. I tråd med internasjonal forskning opplevde studentene at sosial støtte fra veileder og forskningsgruppe var viktige ressurser. I tillegg var motivasjon og autonomi viktig for informantene våre. Jobb-familie-konflikt og liten tro på egen faglighet var stressorer i doktorgraden.

Videre utførte vi en kvantitativ studie med et større utvalg fra til sammen fem universiteter ( $N = 256$ ). For å finne krav og ressurser i arbeidet, benyttet vi jobbkrav-ressursmodellen. Våre funn var i tråd med modellen, som predikerer at høye krav gir mer utbrenthet, mens mye ressurser gir økt engasjement og mindre utbrenthet. De kvantitative resultatene bekreftet at sosial støtte og veiledning var viktige ressurser. Av krav var jobb-familie-konflikt fortsatt sentral, mens arbeidsintensitet framkom som en ny type krav. Et annet nytt funn, var at opplevd kompetanse delvis medierte effekten fra ressurser til engasjement, og den svekket i tillegg forholdet mellom krav og utbrenthet.

Gjennom å styrke ressursene hos doktorgradsstudenter kan jobbengasjement øke og utbrenthet minske. Dette kan føre til økt produktivitet og mindre ønske om å slutte i jobben. Dette vil ha ekstra effekt hvis det også rettes fokus mot å styrke opplevd kompetanse hos

stipendiaten. Disse tiltakene kan bidra til at flere fullfører doktorgraden innen normert tid og at færre dropper ut.

*Nøkkelord:* norske doktorgradsstudenter, phd, jobbkrav-ressursmodellen, stress, utbrenthet, engasjement.

På norske universiteter har andelen doktorgradsstudenter som ikke fullfører på normert tid sunket fra 36 % til 24 % på få år (Thune et al., 2012; Vidnes, 2017). Dette er en positiv trend, men likevel er det en fjerdedel som bruker ekstra tid. Dette har store kostnader for universitetet, samfunnet og ikke minst doktorgradsstudenten selv.

Utbrenthet kan virke inn på produktivitet i arbeidet og et ønske om å slutte i jobben (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Dermed kan de som skårer høyt på utbrenthet være mer tilbøyelige til å ikke fullføre innen normert tid eller hoppe av doktorgraden. Forebygging av drop-out kan foregå ved å finne faktorene som leder til utbrenthet, og dermed rette tiltak mot å endre disse. Her vil både jobbkrav og jobbressurser spille inn.

I denne studien ønsker vi å finne faktorer som kan være beskyttende mot utbrenthet, faktorer som kan gi høyere jobbengasjement og indirekte øke sannsynligheten for normert studieprogresjon. Vi ønsker også å undersøke om det er noe spesielt ved dette yrket som gjør doktorgradsstudenten mer utsatt for jobbrelatert stress.

Kunnskap om hvilke faktorer som er sentrale for å sikre gode arbeidsforhold for doktorgradsstudenter er lite forsket på, spesielt i Norge. Vår studie vil kunne være et bidrag til økt kunnskap om dette.

### **Forskning på doktorgradsstudenter**

I 2017 gjennomførte en gruppe belgiske forskere en undersøkelse blant 3659 doktorgradsstudenter i Flandern, der de så på faktorer ved arbeidet som hadde innvirkning på deres psykiske helse (Levecque, Anseel, De Beuckelaer, Van Der Heyden & Gisle, 2017). Jobb-familie-konflikt var den største prediktoren for psykiske plager hos doktorgradsstudentene, etterfulgt av høye jobbkrav. Å ha en veileder med en inspirerende lederstil virket positivt, mens en passiv veilederstil var forbundet med høyere skåre på psykiske plager. Videre var det å ha en plan for bruk av doktorgraden i framtiden også positivt, ved at det ga mer kontroll og en følelse av mening med arbeidet (Levecque et al.,

2017; Pain, 2017)

En begrensning ved studien er at den utelukkende inkluderte belgiske doktorgradsstudenter. Forfatterne peker selv på utfordringer i generalisering til andre land, ved at særegne forhold for doktorgradsstudenter i Belgia kan være av betydning for resultatene. Samtidig er doktorgradsstudentene i Belgia lønnet av staten, noe som gjør de mer naturlige å sammenligne med norske doktorgradsstudenter enn fra land hvor de er deltidsansatt og har dårligere arbeidsvilkår (Levecque et al., 2017). En annen begrensning ved studien kan være at de som opplever psykiske plager i utgangspunktet er mer tilbøyelige til å svare på undersøkelsen, som igjen kan påvirke resultatene.

Levecque med kolleger sin studie (2017) kan gi en pekepinn på hvilke faktorer som skaper stress hos doktorgradsstudenter, som eksempelvis jobb-familie-konflikt og høye jobbkrev. Samtidig ser de først og fremst på hvilke faktorer i arbeidet som har innvirkning på doktorgradsstudenters psykiske helse. Her kan andre faktorer som høye forventninger fra omgivelsene og stigma rundt psykisk helse være av betydning (Corrigan, Druss & Perlick, 2014; Krumsvik, 2016; Pryal, 2014).

I 2018 ble det utført en spørreundersøkelse som inkluderte 2279 doktor- og mastergradsstudenter fra 26 nasjoner (Evans, Bira, Gastelum, Weiss & Vanderford, 2018). Av disse var 90 % doktorgradsstudenter og 10 % masterstudenter. Forfatterne var interessert i å finne faktorer i arbeidet som påvirket gruppen som allerede hadde angst- og depresjonssymptomer. Veiledning ble trukket fram som en faktor med stor betydning. I hvilken grad doktorgradsstudentene følte seg verdsatt av veileder, fikk karriereveiledning og opplevde emosjonell og faglig støtte, var veiledningsfaktorene som hadde mest innvirkning hos de med angst og depresjon (Evans et al., 2018).

Jobb-fritid-balanse var også en faktor med betydning for psykisk velvære, hvor de med angst- og depresjonssymptomer oppga større utfordringer med å balansere jobb og fritid

(Evans et al., 2018). Videre fant studien en kjønnsforskjell i rapportert angst og depresjon, ved at kvinner hadde høyere symptomtrykk enn menn (Evans et al., 2018).

Resultatene fra Evans et al., sin spørreundersøkelse kan tyde på at det å ta en doktorgrad generelt kan oppleves som utfordrende. En begrensning med deres studie er igjen at de som i utgangspunktet har psykiske plager kan være mer tilbøyelige til å delta i spørreundersøkelsen. Det kan også være at de som i utgangspunktet har angst- og depresjonssymptomer i større grad er mindre fornøyd med veileder og har større utfordringer med å balansere jobb-og-fritid. Det er heller ikke skilt mellom doktorgradsstudenter og masterstudenter. Forfatterne har også fokusert mest på hva som kjennetegner de som allerede har angst- og depresjonssymptomer, og mindre på å finne beskyttende faktorer i arbeidet hos de som skårer under cut-off. Samtidig viser resultatene at de som skårer lavt på angst- og depresjonssymptomer er mer fornøyde med veiledning og greier i større grad å balansere jobb-og-fritid. Dette kan indikere at disse faktorene er av betydning for doktorgradsstudenters psykiske velvære. Tilsvarende funn er gjort av Levecque et al. (2017).

Hvilke faktorer som har medvirket til, eller vært avgjørende for doktorgradsstudenter som vurderer å hoppe av graden, ble ikke undersøkt. Slik kunnskap vil være av verdi for å forebygge drop-out. Her kan en svensk studie gi innsikt i hvilke årsaker som legges til grunn hos doktorgradsstudenter som har vurdert å hoppe av doktorgraden.

I en studie fra 2016, i et utvalg på 1244 svenske doktorgradsstudenter, svarte 37 % at de hadde vurdert å droppe ut underveis i doktorgraden (Josefsson et al., 2016). Årsakene til dette var stress, problemer med veiledning, konkurranse og høye prestasjonskrav. Flere kvinner enn menn hadde vurdert å droppe ut, hvor stress og problemer med veiledning var de fremste årsaksfaktorene (Josefsson et al., 2016).

Hvorvidt de samme faktorene også gjelder for norske doktorgradsstudenter, er det lite forskning på. Sett i betraktning av at svenske doktorgradsstudenter får lønn og er ansatt ved



universiteter, har de noenlunde like betingelser som norske doktorgradsstudenter (The higher education ordinance, 2016). Samtidig kan kulturelle forskjeller og ulike retningslinjer mellom landene ha innflytelse på krav og forventninger i doktorgraden. Dette må tas i betraktning i overføringsverdien til norske doktorgradsstudenter.

Norsk institutt for innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) gjennomførte i 2017 en kartlegging av arbeidshverdagen til norske doktorgradsstudenter (NIFU, 2017).

Arbeidsforholdene ble jevnt over vurdert som gode. Ni av ti var fornøyd med veiledningen de fikk og de fleste følte at de ble godt fulgt opp (NIFU, 2017). Av utfordringer i doktorgradsløpet ble ensomhet trukket fram, spesielt innenfor fagene humaniora (NIFU, 2017). Hyppighet i veiledning varierte mellom fagområdene, hvor doktorgradsstudenter i matematikk og naturvitenskap fikk mest veiledning. De innenfor samfunnsfag og humaniora fikk minst.

Ut fra kartleggingen ser det ut til at arbeidsforholdene er gode for norske doktorgradsstudenter. Samtidig har ikke NIFUs kartlegging inkludert spørsmål som omhandler jobb-familie-konflikt eller jobb-fritid-balanse, noe som har vist seg å være av stor betydning i andre studier på arbeidsforhold hos doktorgradsstudenter (Levecque et al., 2017; Evans et al., 2018). Det er heller ikke brukt spørsmål som skiller på faglig og sosial støtte fra veileder, et skille som er blitt tydeliggjort i nye studier (Evans et al., 2018). Det kan være at manglende sosial støtte og lite veiledning er faktorer som fører til mer ensomhet hos doktorgradsstudenten.

Det ser også ut til at det er forskjeller mellom fagområdene i hvor fornøyd doktorgradsstudentene er, hvor humaniora kommer dårligst ut (NIFU, 2017). Det kan derfor være at rapporten ikke fanger opp faktorer som er sentrale for doktorgradsstudenters arbeidshverdag, og dermed skapes et mer positivt bilde enn det som er tilfelle. Ut fra rapporten er det dermed vanskelig å si hvilke faktorer som fører til at en fjerdedel av norske

doktorgradsstudenter ikke fullfører innen normert tid. Med tanke på å rette tiltak for å øke gjennomstrømmingen, er det behov for mer forskning på forholdene for norske doktorgradsstudenter.

Krumsvik (2016) diskuterer hva som er årsaken til at såpass mange doktorgradsstudenter ikke fullfører til normert tid i Norge, når forholdene tilsynelatende er gode og evnenivået høyt. Blant annet kan mangel på felles retningslinjer med tydelige rammer for avhandlingen ha en negativ innvirkning, hvor forventningene til arbeidsoppgaver og veiledning blir underkommunisert (Krumsvik, 2016). Dette kan ha en sammenheng med at ph.d.-utdanningen beveger seg bort fra den autonome rollen den tidligere har hatt, uten at felles retningslinjer er innført (Krumsvik, 2016). Hvordan doktorgradsstudenten velger å forholde seg til retningslinjene, kan også avhenge av hvor klarlagt rollene og forventningene var ved oppstart av doktorgraden (Krumsvik, 2016).

Videre diskuterer han hvordan ulike fagområder har forskjellige rammeverk for doktorgradene. Veiledning og deltagelse i forskningsgrupper kan variere mellom eksempelvis naturvitenskap og humaniora (Krumsvik, 2016). Derfor kan et skille mellom fagområdene være av verdi når arbeidsforholdene for doktorgradsstudenter skal belyses og diskuteres.

Jobbsikkerhet er en annen faktor som kan være av betydning for opplevd stress hos doktorgradsstudenter. Antall personer som avlegger doktorgrad i Norge har økt de siste årene, og konkurransen om faste stillinger i akademia er stor (Frølich et al., 2018). Dette kan medvirke til at de opplevde kravene for å få fast stilling har steget, og er høyere enn før. Usikkerhet knyttet til jobbmuligheter og stor konkurranse om faste stillinger kan derfor være en medvirkende årsak til stress hos ph.d.-studenter (Shaw, 2014).

Gjennomgående tyder litteraturen på at doktorgradsyrket oppleves som utfordrende, og at faktorer som veiledning, sosial støtte, jobb-fritid-balanse og lav jobb-familie-konflikt er av viktighet for trivsel på jobben. Kunnskap om hvorfor disse faktorene er spesielt viktige i

doktorgradsyrket, og hvilken innvirkning de har på jobbengasjement og utbrenthet, er lite forsket på. Så vidt vi vet finnes det ingen studier i Norge som har undersøkt dette. Derfor har vi valgt å rette fokus mot dette i vår studie.

### **Jobbkraft-ressursmodell**

Denne studien vil undersøke faktorer i arbeidet som kan lede til utbrenthet hos doktorgradsstudenter. Vi benytter jobbkraft-ressursmodellen (Schaufeli & Bakker, 2004) som teoretisk utgangspunkt for å finne hvilke krav og ressurser som er gjeldende for yrket vi undersøker.

Jobbkraft-ressursmodellen er en godt validert teoretisk modell for å måle utbrenthet og jobbengasjement (Braine & Roodt, 2011). Styrken til modellen er evnen til å forstå utbrenthet gjennom to parallelle prosesser (Schaufeli, 2017). Stress-prosessen beskriver hvordan forhøyede jobbkraft, i tillegg til manglende jobbresurser, kan føre til utbrenthet. Motivasjonsprosessen beskriver hvordan tilgjengelige jobbresurser kan styrke jobbengasjement.

Jobbkraft defineres som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av jobben som krever vedvarende innsats, og som derfor er assosiert med fysiologiske og psykologiske kostnader (Schaufeli & Bakker, 2004). Levecque med kolleger (2017) fant at jobbkraft var en sterk prediktor for psykisk helse hos doktorgradsstudenter. Andre studier har vist at jobbkraft som arbeidsmengde, tidspress og jobb-familiekonflikt er av betydning for opplevd stress hos denne gruppen (Appel & Dahlgren, 2003; Gillespie et al., 2001; Golde, 2000).

Jobbresurser refererer til fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobb som kan redusere negativ innvirkning av jobbkraft, være funksjonelle med hensyn til å nå mål i arbeidet eller stimulere til vekst, læring og utvikling (Schaufeli & Bakker, 2004). Studier har vist at ressurser som sosial støtte og autonomi kan redusere stress (Gillespie et al.,

2001; Jairam & Kahl, 2012). I lys av jobbkrav-ressursmodellen, vil derfor jobbbressurser kunne redusere risikoen for utbrenthet, i tillegg til å styrke jobbgasjement hos doktorgradsstudenter.

Utbrenthet er blitt definert som et tredimensjonalt psykologisk syndrom som forårsakes av mellommenneskelige belastninger på arbeidsplassen (Maslach & Jackson, 1981, 1986). Utbrenthet består av følgende tre komponenter; *emosjonell utmattelse*, som er en tilstand av en overveldende følelsesmessig belastning; *depersonalisering*, hvor negative følelser og kyniske holdninger fører til kognitiv og emosjonell distansering fra arbeidsoppgaver; *redusert selvopplevd jobbytelse*, som er tendensen til å vurdere seg selv og arbeidet sitt i negativ retning. Den emosjonelle utmattelsen er en følge av langvarig stress i en arbeidssituasjon preget av høye egne forventninger og situasjonsbetingede krav. Den regnes for å være kjernekomponenten i utbrenthetsfenomenet (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Falkum, 2000).

Jobbgasjement regnes for å være motsatsen til utbrenthet, og defineres som et tredimensjonalt konstrukt bestående av en relativt permanent positiv følelsesmessig tilstand. Denne tilstanden er karakterisert av vitalitet (høyt energinivå og vilje til å anstrenge seg i arbeidet), entusiasme og evnen til fordypelse i arbeidet (Schaufeli, Salanova, Gonzàlez-Romà & Bakker, 2002). Det vil derfor være nærliggende å tro at motivasjonsprosessen, hvor tilgjengelige jobbbressurser bidrar til økt jobbgasjement og minsker negativ effekt av høye krav, er avgjørende i forebygging av utbrenthet hos doktorgradsstudenter. Negativt stress kan også reduseres ved tiltak som begrenser jobbkrav.

### **Tilnærming**

Vi vil gjennom to studier undersøke stress og utbrenthet hos doktorgradsstudenter. Vi starter med en kvalitativ undersøkelse der vi fokuserer på fenomenet stress. Gjennom å spørre om stressfaktorer og beskyttende faktorer i arbeidet deres, søker vi å finne de underliggende

temaene som best beskriver jobbkrav og jobbressurser. Videre vil vi benytte resultatene i en kvantitativ spørreundersøkelse, for å undersøke om faktorene gjenfinnes i et større utvalg. Vi er også interessert i å se på om disse faktorene virker inn på jobbengasjement og utbrenthet.

På bakgrunn av jobbkrav-ressursmodellen, antar vi at ressurser er positivt korrelert med engasjement, krav er positivt korrelert med utbrenthet, og at engasjement og utbrenthet er negativt korrelert. Vi tror ikke at det er en korrelasjon mellom krav og engasjement.

Ved å finne fram til jobbressurser og jobbkrav som er gjeldende for doktorgradsstudenter, kan utbrenthet forebygges gjennom å rette tiltak mot å øke ressursene og minske kravene. Dette kan kanskje ha en positiv innvirkning på drop-out og fullføring på normert tid, ved at en økning i ressurser kan styrke engasjement, som igjen gir økt produksjon og mindre turnover (slutte i jobb) (Maslach et al., 2001).

### **Kvalitativ studie**

Kvalitativ metode kjennetegnes ved at fokuset rettes mot prosess og mening, analyse av tekst, nærhet til informantene og små utvalg. Videre er metoden godt egnet for å studere temaer som det er lite forskning på fra før, og hvor det stilles store krav til fleksibilitet og åpenhet (Thagaard, 2009).

Innenfor kvalitativ metode har vi valgt å ta et fenomenologisk perspektiv, hvor vi forsøker å forstå fenomenet stress ut fra aktørens eget ståsted. Som Kvale og Brinkmann (2015) presiserer, prøver forskeren å beskrive verden slik den oppleves av informantene. Målet er å få mer forståelse av den virkeligheten som erfares av informanten, og tilføre utvidet kunnskap om det fenomenet det forskes på.

Vi har valgt en transcendent hermeneutisk tilnærming (Moustakas, 1994). Der tilstreber forskeren å se fenomenet med nye øyne, der ens førforståelse ikke skal stå i veien

for ny kunnskap. Dette benevnes som «bracketing», der egne erfaringer og fordommer legges til side, og man starter med blanke ark (Creswell, 2007).

Bracketing ble gjennomført i dialog mellom oss som forskere. Her diskuterte vi vår egen førforståelse av fenomenet. Som psykologistudenter viste det seg at vi hadde tanker og forestillinger som var farget av ulike erfaringer og opparbeidet kunnskap. Vi har prøvd å være oss dette bevisst underveis, og ikke la dette påvirke undersøkelsen vår.

Vi har valgt å benytte semistrukturerte intervju, da denne samtaleformen gir informantene større frihet til å komme med egne innspill og synspunkter. Hovedfunnene er identifisert ut fra hvor ofte temaene er omhandlet, direkte og indirekte, hvilken vekt de er tillagt i det enkelte intervju og hvor ofte de gjentas over intervjuer.

## **Metode**

**Rekruttering.** Informantene i studiet er alle doktorgradsstudenter ved Universitet i Tromsø. Vi ønsket å få en intervjugruppe som var representativ for andelen doktorgradsstudenter ved de ulike fakultetene.

Den 23. november 2017 sendte vi ut en mail til alle fakultetene ved UiT, som igjen videresendte mailen til doktorgradsstudentene med forespørsel om de ville delta i et intervju om stressfaktorer hos doktorgradsstudenter. I de påfølgende dagene var det stor pågang med personer som ønsket å delta i studien, og vi fikk inn 25 henvendelser.

Vi inkluderte ni personer i den kvalitative studien, seks kvinner og tre menn. Fem av personene tilhørte Helsefakultetet (Helsefak), to var fra humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL-fak), en fra naturvitenskap- og teknologi-fakultetet (NT-fak) og en fra biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak). Dette utvalget gjenspeilet fordelingen av doktorgradsstudenter ved UiT (Universitetet i Tromsø, 2013).

**Materiale.** Under intervjuene benyttet vi en intervjuguide som bestod av semistrukturerte spørsmål (se Appendiks A). Åpne spørsmål bidrar til at informantene får

mulighet til å svare mest mulig fritt og gir forskeren muligheter for oppfølgingsspørsmål der det er relevant.

Spørsmålene våre omhandlet motivasjonen for å starte på doktorgraden, opplevelsen av stress i arbeidshverdagen, balansen i jobb-familie og fritid, forholdet til veileder, kontakten med andre doktorgradsstudenter, stressfaktorer i doktorgradsløpet og hvilke ressurser som hadde hjulpet dem i løpet av doktorgraden.

Vi spurte også om bakgrunnsinformasjon som antall år på doktorgraden, om de hadde barn under 18 år og eventuelt samboerskap. På forhånd visste vi ut fra besvarelsene på invitasjonsmailen hvilket fakultet de tilhørte, så dette ble ikke spurt om i intervjuene.

**Prosedyre.** Vi søkte og fikk godkjenning fra norsk senter for forskningsdata (NSD) til å gjennomføre intervjuene med lydopptak (se Appendiks B). Informantene ga også samtykke til at det ble utført lydopptak under intervjuene. Lydfilene ble lagret på en passordbeskyttet minnepenn (lagringsenhet), som kun tekstforfatterne og hovedveileder hadde tilgang til. Etter at intervjuene var transkribert og kvalitetssjekket, ble lydfilene slettet.

**Analyse.** De transkriberte intervjuene ble analysert ved bruk av datastyrt analyse. Analysen identifiserte enheter i teksten som igjen dannet grunnlag for databaserte kategorier. Kategoriene ble brukt til å reorganisere teksten slik at meningsinnholdet kom bedre frem (Crabtree & Miller, 1999).

Vi benyttet systematisk tekstkondensering (STC), som er en datastyrt analyse. Metoden er hentet fra Giorgis fenomenologiske analyse (Giorgi, 1985), og videre modifisert av Malterud (2003). Metoden består av fire analysetrinn. I første trinn prøver man å skaffe seg et helhetsinntrykk ved å lese gjennom teksten flere ganger. Andre trinn kalles koding og er en systematisk gjennomgang av hele teksten for å identifisere meningsbærende enheter. Tredje trinn er kondensering hvor vi trekker ut mening fra hver av kodegruppene. Fjerde og siste

trinn er rekontekstualisering, som er en sammenfatning av foregående trinn hvor vi ender opp med essensen av fenomenet.

## Resultater

Etter kondensering i analysen stod vi igjen med 6 hovedtema. Temaene er felles for deltakerne og er de som best beskriver fenomenet stress hos informantene.

**Sosial og faglig støtte.** Flere informanter omtalte støtte som en viktig ressurs. De snakket om både sosial og faglig støtte. Å ha venner utenfor academia ble av flere informanter beskrevet som viktig sosial støtte.

*Jeg har jo stor støtte blant mine venner egentlig. Jeg tenker det er veldig viktig. Det som jeg skulle si til andre hvis andre havner i samme situasjon eller i lignende situasjoner, det er at man må snakke høyt. Når man snakker høyt begynner man å høre på seg selv, sine egne tanker. Og man begynner å vurdere om de er fornuftige eller ikke fornuftige. Og kanskje noen hører på det også og kanskje noen gir gode råd også. Jeg tenker det er veldig viktig å snakke egentlig.*

Forskningsgrupper ble av flere informanter beskrevet som kilde til faglig støtte. For noen fungerte gruppene også som sosial støtte. En informant beskriver hvordan forskningsgruppen kunne bidra med både faglig input og sosial støtte gjennom møter med andre doktorgradsstudenter i samme situasjon.

*Å kunne diskutere og snakke og dele erfaringer og sånt. Det er helt uformelt, men det kan også være at hvis du har lyst til å presentere eller øve seg på presentasjoner for eksempel. Og i morgen så skal jeg for eksempel på en slik "shut-up-and write"-møte med de andre stipendiatene. Det er for de som er stresset for å skrive, de som sitter fast i skrivingen. Så har de satt opp et sånt møte, og det er stipendiatene som ordner dette selv.*



Noen informanter valgte å ikke ta del i forskningsgrupper. Andre deltok, men var misfornøyd med det faglige utbyttet.

*Vi har forskningsgrupper her, så jeg er med i forskningsgruppe, men det er en løselig konstruksjon. Det er ikke noe som bidrar til oppfølging, eller sikrer noen progresjon.*

Mange av våre informanter søkte støtte hos sin veileder. For de fleste fungerte veileder som faglig støtte, men noen beskrev også veileder som sosialt støttende.

*Ja. Så jeg har to veiledere som er veldig positive, veldig støttende, motiverende og som har høy kompetanse. Og de engasjerer seg i prosjektet. Så det er gull verdt. Og det er jeg helt avhengig av, altså jeg er helt avhengig av at noen støtter og sier: ”ja, det her er bra, det her”. Altså hvis du ikke har noen som bidrar med støtte eller ja, så tror jeg det er vanskelig.*

**Motivasjon.** Informantene snakket om betydningen av motivasjon før oppstart av doktorgraden og under doktorgradsforløpet. I begynnelsen av intervjuene ble alle informanter spurt om hvilke motivasjonsfaktorer som lå til grunn for å påbegynne doktorgradsforløpet. To av informantene hadde ingen sterk motivasjon for å ta en doktorgrad, og beskrev inngangen til graden som tilfeldig.

*Men så tenkte jeg at dette hørt interessant ut. Og så havnet jeg bare i det. Da hadde jeg jobbet i fem år på utdanningen og var litt i det akademiske miljøet. Og da er det vel litt naturlig at man ender opp med å gjøre det man gjør.*

En annen informant var motivert til å ta en doktorgrad for å styrke kompetansen sin og bedre karriereutsiktene.

*Og jeg har alltid hatt litt for lav kompetanse i dette systemet. Så jeg har vært midlertidig inne i noen stillinger, og det har vært helt greit og jeg har vært fullt innforstått med det. Men det har alltid vært sånn at man egentlig skulle hatt en høyere kompetanse. Men jeg var bare ikke der.*

For noen informanter var interesse for faget en viktig motivasjon for å påbegynne doktorgraden, og for å opprettholde motivasjonen i perioder med stress.

*Jeg synes at arbeidet er interessant. Ja, det har hjulpet meg. Det er ikke alltid at det hjelper og noen ganger føler du deg stresset, men generelt tror jeg at andre er mer stresset og at jeg egentlig har det ganske bra.*

Informanter som beskrev lite interesse for tematikken i forskningen virket mindre motivert.

*Arbeidsplassen er veldig fin. Stemningen er helt fantastisk. Men som jeg har sagt tidligere, det som er feil, er kanskje selve temaet på prosjektet. Prosjekter som er meningsløse, ikke bare mitt prosjekt. Det var litt sånn styr med det fordi jeg ble satt til å skrive om noe som jeg ikke likte og som jeg tenkte at jeg ikke kunne forsvare offentlig. Det er et perfeksjonistisk trekk - jeg vil ikke forsvare dårlig, altså noe som er dårlig. Det klarer jeg ikke.*

Jobb- og framtidig karriereutsikter påvirket også motivasjonen i doktorgradsløpet. Informanter som opplevde sin doktorgrad som relevant for videre karriere virket mere motiverte.

*Og så er det jo et karrieresteg, hvis man har en doktorgrad så åpner det jo en del dører senere på jobbmarkedet, da. Så kan man jo ta den avgjørelsen senere om man vil fortsette i akademia eller om man vil gå ut i privat eller offentlig bedrift.*

Andre faktorer som bidro til å holde motivasjonen oppe i studieforløpet hos informantene var strategier som å sette seg mål eller delmål. For noen var målet selve disputasen, for andre var konkrete delmål løsningen.

*Jeg lager, jeg har et sånt dokument som heter "arbeidslista" tror jeg, hvor jeg skriver opp det jeg skal gjøre hver dag, ikke så detaljert, men jeg skriver opp hovedagendaen for den dagen. Jeg skriver det ned og skriver når jeg skal gjøre det, så jeg trenger ikke hele tiden huske på alt. Og det opplever jeg som veldig positivt.*

**Tro på egen faglighet.** Liten tro på egen faglighet viste seg å være en medvirkende årsak til økt stress hos våre informanter. Informantene beskrev seg selv som faglig svak når de sammenlignet seg med andre doktorgradsstudenter.

*Og jeg føler at når jeg begynner å sammenligne meg med andre doktorgradsstipendiater og deres prosjekt så føler jeg kanskje av og til at jeg henger litt etter. Av og til at jeg er litt på forskudd. Og så føler jeg kanskje også at det blir mye stress med det da. Noe biter meg i rumpen, er det noe jeg ikke har tenkt på? Hvorfor går dette så lett? Hvorfor er dette vanskelig for meg? Er det jeg som ikke har nok kunnskap og sånt så.*

En annen informant beskriver hvordan liten tro på egen faglighet kan bidra til økt stress og frykt for å tabbe seg ut.

*Ja, det kunne vært at man møtte motstand. At det man gjør rett og slett er dårlig eller at man blir avvist eller, ja, at man som mennesker taper ansikt fullstendig.*

**Veiledning.** Alle intervjuobjektene nevnte at veileder og veiledning var noe som påvirket deres arbeidshverdag. For eksempel trakk flere fram veileder som en ressurs som hjalp de med å holde motivasjonen oppe.

*Hun er motivert selv, og når du ser hvor glad hun blir for å se resultatene eller diskutere de og, ja. Jeg tror alltid det er bra å være en del av en gruppe motiverte mennesker.*

Andre slet med motivasjonen, og ønsket mer tilstedeværelse og tydeligere krav fra veileder.

*Egentlig så er alt opp til meg, men det er det som er vanskelig og, da. Han er jo veldig grei, kan du si. Så han er ikke en sånn som presser meg veldig, egentlig mindre enn jeg hadde trodd. Og det er jo også litt vanskelig. På en måte så er det bra - mye frihet og jeg kan gjøre ting i eget tempo, men det er også tungt når tempoet mitt er litt for sakte.*

Deltakerne nevnte at forholdet deres til veileder hadde både en faglig og sosial karakter, og at disse kunne ha ulik kvalitet. Noen var fornøyde med veileder både faglig og sosialt.

*Jeg synes det er et godt forhold. De er en veldig trivelig fyr på privaten. Han er nok veldig respektert i sitt felt også. Så han er veldig flink med teori og å påpeke en del*

*småting. Det hadde ikke vært et problem å sitte på en flyplass med han i et par timer, da.*

Andre var godt tilfreds med det sosiale, men mindre med det faglige.

*Han er litt sånn, jeg tviler ikke på at han har stor kunnskap. Men for meg - nesten alt jeg sier er ok, og da føler jeg at jeg bestemmer aldeles for mye, at jeg skulle ønske at han sa mer tydelig hva jeg gjør feil eller hva jeg skulle gjøre.*

De fleste deltakerne beskrev at de hadde jevnlig kontakt med veilederen sin. Dette foregikk som regel på mail og gjennom avtalt veiledning. Noe som gikk igjen i intervjuene, var at flere ikke hadde fastsatte dager eller avtalte tider for veiledning, men skulle ta kontakt hvis det var noe de lurte på.

*Vi har jo kontor i samme gang, så vi møtes ganske ofte når han er i Tromsø i hvert fall. Men sånn som i våres så hadde vi ikke noe møte på to måneder, for det var liksom ikke noe behov. Den siste uka nå så kommer vi til å ha tre møter på en uke, for nå er det litt mer ting som skjer. Så det går litt ut fra hvor mye det er å gjøre, så tilpasser vi hvor ofte vi møtes.*

Alle deltakerne hadde hatt en formell forventningsavklaring med veileder ved starten av doktorgraden, men det var ulikhet i innhold og hvor omfattende denne samtalen var. For eksempel hadde noen av deltakerne utarbeidet en fremdriftsplan med veileder, hvor det ble lagt inn datoer og gjøremål for når publikasjonene skulle være ferdigstilt.

*Vi måtte lage en plan for doktorgraden og planlegge nesten hvert steg.*

For andre var denne samtalen mer en formalitet, hvor de raskt gikk gjennom den foreslåtte fremdriftsplanen. uten å diskutere hvordan veiledningen burde optimaliseres for å

komme i mål med publiseringene. På spørsmål om forventningene hadde blitt avklart på forhånd svarte informantene:

*Ikke nødvendigvis. Jeg sa vel at jeg forventet hjelp med å komme opp med relevante problemstillinger for prosjektet mitt, og det føler jeg har blitt godt innfridd, men annet enn det så har det ikke vært noe særlig forventninger.*

Flere av deltakerne nevnte at det ville vært gunstig med en forventningsavklaring for å vite hva som kreves av de som doktorgradsstudenter.

*Jeg ville nok prøvd å fange opp forventninger og hva slags type forventninger man har til prosjektet, til egen innsats og til arbeidsmiljø. Nettopp med tanke på det man vet at man fort kan bli ensom, og helst hva slags type tanker gjør en søker seg opp om det.*

Det var ulikhet i hvordan deltakerne opplevde avklaringen mellom dem og veileder, og dette ble beskrevet som en potensiell stressfaktor. For eksempel ga flere deltakere uttrykk for at de opplevde utfordringer knyttet til rollen sin som doktorgradsstudent i overgangen fra andre jobber og studier.

*Ja, altså at du kommer med en litt sånn dobbeltrolle selv. Litt sånn mektig og uerfaren. Du har de to rollene i deg som stipendiat når man kommer fra den veien jeg kommer. Og så kanskje man kunne ha "har jeg noen forventninger"? Men det er ikke sikkert veileder tenker dette er nødvendig å si fordi han er jo oppegående og har vært i gamet lenge. Så kanskje en forventningsavklaring ville vært lurt. Det tror jeg er det beste ordet jeg kan komme med.*

**Jobb, familie og fritid.** Det var ulikhet i hvordan informantene opplevde å balansere jobb og fritid. De som ikke hadde barn opplevde fleksibiliteten i arbeidstiden som mer positiv, ved at de kunne jobbe ekstra på fritiden i perioder hvor det var nødvendig.

*Hvis du skal kode noe eller gjøre et eller annet matematisk eller noe som krever litt mer tankekraft, så er det rett som det er at jeg drar opp i helga og jobber med det. Så jeg jobber nok mer enn 37.5 timer i uka. Det er jeg ikke redd for, for å si det sånn. Men jeg er jo interessert i dette, så for min del gjør ikke det noe. At jeg jobber mer enn deg jeg skal.*

For informantene med barn kunne fleksibiliteten i arbeidstid by på utfordringer med henhold til familieforpliktelser.

*Men det er klart tingene her forandrer seg veldig, vet du, for når man var ung og fri kunne man bruke en kveld eller bare et par dager på å lære seg noe. Bare kjøre på noe vanvittig og så har man kontroll på alt. Når man er familiefar så jobber man jo ikke på ettermiddagen.*

Med tanke på å koble av fra jobb på fritiden, var det ulikheter mellom kjønnene. For mennene opplevdes ikke dette som en særlig utfordring, og de syntes det fungerte bra med jobb-fritid-balansen.

*Ja, det gjør jeg, det er ikke noe å utsette på det.*

For kvinnene var det mer utfordrende å koble av på fritiden. Både for de med og uten familie.

*Jeg kan se forskjellen mellom folk som har familie her og folk som ikke har familie her, og ja. Jeg har en tendens til å ta med jobben hjem eller sitte lengre på kontoret, så ja. Jeg prøver å unngå å arbeide i helgene, men noen ganger er det vanskelig å la være.*

Det var også ulikheter i hvorvidt doktorgradsstudentene tok ferie og hvor avkoblet de var under ferietiden. På spørsmål om fleksibiliteten ved arbeidet og hvordan det påvirket ferieavvikling, svarte informanten følgende:

*Ja, det er jo litt kjipt, for man har jo sånn sett aldri fri, men samtidig så har man fri fordi det er fleksibelt. Så det er jo ingen som spør etter meg på jobb hvis jeg plutselig er hjemme i romjula. Men jeg vet jo samtidig at jeg har jo mine oppgaver, det er ingen som gjør de for meg hvis jeg er borte. Så jeg har vært litt usikker på hvor mye fri jeg kan ta nå i julen.*

Andre informanter fulgte normal ferieavvikling.

*Ja, jeg har ikke noe mindre ferie etter jeg begynte med doktorgrad, kanskje mere.*

**Autonomi.** Autonomi ble trukket fram som en ressurs i doktorgraden i vår studie.

Frihet til å styre egen arbeidshverdag og ha innflytelse på eget prosjekt, var faktorer informantene satte pris på.

*Jeg liker egentlig å ta litt styringen selv, og selvfølgelig få noen tips og råd. Man er jo ny på feltet, men å få lov å bare sitte ned å finne ut av ting selv og det har jeg lyst å gjøre og jeg vil gjøre det sånn og sånn. Men jeg kjenner at jeg synes det er greit at jeg får lov til å gjøre dette til mitt eget og holde på med dette selv.*



Selv om de opplevde en viss grad av autonomi, kunne de samtidig erfare liten mulighet til å påvirke beslutninger på arbeidsplassen. Dette var en faktor som virket negativt inn på informantene.

*At vi som arbeidere, vi som sitter i samme forskningsgruppe for eksempel ikke kan dele kontor. I stedet deler vi kontor med noen som driver på med noe helt annet enn vi gjør. Jeg synes det er dårlig at vi ikke får noen innspill på det, da.*

## Diskusjon

**Sosial og faglig støtte.** Felles for informantene i dette studiet var beskrivelsen av sosial støtte som en ressurs. Informantene beskrev et behov for sosial støtte i situasjoner med mye stress, som for eksempel situasjoner med mye arbeidspress, det å rekke tidsfrister og forberedelse til selve doktorgradsavhandlingen. Disse resultatene er i tråd med studier som har vist en sammenheng mellom sosial støtte og stress (Levecque et al., 2017; Gillespie et al., 2001; Biron et al., 2008). Informantene beskrev sosial støtte ulikt.

For noen informanter var veileder en kilde til sosial støtte. Studier har vist at kvaliteten på forholdet til veileder er en signifikant prediktor for stipendiaters mentale helse (Peluso et al., 2011; Evans et al., 2018). Ifølge våre informanter ble grad av sosial støtte fra veileder vurdert ut fra om de opplevde veileder som engasjert i deres arbeid, samt graden av tilgjengelighet. Lite engasjerte veiledere ble av noen informanter beskrevet som uklare og lite delaktig i avgjørelser knyttet til avhandlingen. En inspirerende lederstil hos veileder kan innvirke positivt på den mentale helsen hos doktorgradsstudenter, sammenlignet med veiledere som praktiserer det som kalles for «la-det-skure»-ledelse (Levecque et al., 2017). Opplevelsen av sosial støtte i doktorgradsforløpet kan sannsynligvis styrkes gjennom

veileders engasjement, delaktighet og omtanke. Dette kan minske stress hos doktorgradsstudenten, noe som igjen kan virke forebyggende på utbrenthet.

Deltakelse i forskningsgrupper ble av flere informanter beskrevet som sosialt støttende. Et godt kollegialt nettverk viser seg å ha stor betydning for reduksjon av stress, noe vi også finner igjen i forskningslitteraturen (Jairam & Kahl, 2012). Noen informanter sa at de valgte bort forskningsgruppen fordi de ikke opplevde faglig utbytte ved å delta. Dette kan føre til at de går glipp av en kilde til sosial støtte.

Venner og sosialt nettverk utenfor akademien ble av noen informanter beskrevet som en viktig sosial støtte. I perioder med høyt arbeidspress og økt stress ble venner en kjærkommen avkobling fra studiehverdagen. Mer spesifikt ble venner utenfor akademien beskrevet som mer emosjonelt støttende sammenlignet med den kollegiale støtten. Denne ulikheten støttes også av annen forskning på området (Jairam & Kahl, 2012).

Det kom fram at det var et skille mellom sosial og faglig støtte fra veileder og forskningsgruppe. Dette er i tråd med funnene til Evans med kolleger (2018). Eksempelvis kunne deltakerne være fornøyd med den sosiale støtten fra veileder, men savne mer faglig oppfølging. De som var tilfreds med begge deler, framsto som mer motiverte.

Sett i lys av jobbkrav-ressursmodellen tyder dette på at sosial støtte gjennom veiledning, forskningsgrupper og venner er en ressurs som kan bidra til økt engasjement (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, 2017). I tillegg ser det ut til at den faglige støtten fra veileder og forskningsgruppen er en viktig ressurs. Dette kan tyde på at det er viktig å fokusere på både sosial og faglig støtte i arbeidet med å forebygge stress hos doktorgradsstudenter.

**Motivasjon.** Å avdekke motivasjon hos ph.d.-studenten før inntak har vist seg positivt ved enkelte universiteter (Vidnes, 2017). Dette kan bidra til å finne mer egnede kandidater som med større sannsynlighet fullfører til normert tid (Vidnes, 2017). I vår studie beskrev

informantene motivasjon som en verdifull ressurs når det gjaldt opplevd stress. Motivasjon ble opprettholdt blant annet gjennom å sette seg klare delmål for doktorgradsstudiet. Slike mål kan bidra til å sikre progresjon i avhandlingen, samtidig som det å nå mål bidrar til økt selvtillit i form av mestring. Følelse av mestring har vist seg å ha en positiv effekt på stress (Lambie, Hayes, Griffith, Limberg & Mullen, 2014).

I tråd med beskrivelsene fra våre informanter, har forskning vist at ph.d.-studentens tro på at doktorgraden kan styrke sjansene for en karriere innenfor eller utenfor academia, ha en positiv innvirkning på opplevd psykisk helse (Levecque et al., 2017). Positive karriereutsikter kan tenkes å bidra til reduksjon av opplevd stress ved at doktorgraden får mer verdi for videre yrkesliv. På den måten kan det øke meningen med- og motivasjonen til å arbeide med avhandlingen. I en NIFU-undersøkelse fra 2017, oppga under 20 % av doktorgradsstudentene at de hadde fått karriereveiledning i løpet av doktorgraden (NIFU, 2017). Et større fokus på dette i veiledningen og fra universitetet kan bidra til å øke motivasjonen hos doktorgradsstudentene.

I lys av jobbkrav-ressursmodellen har vi funnet at motivasjon er en ressurs som kan påvirke opplevelsen av stress hos doktorgradsstudenter. Hva som motiverer den enkelte varierer, men det kan tenkes at motivasjon ved inntak til doktorgraden, gjennom å sette seg mål samt ha positive karriereutsikter, kan bidra til dette.

**Tro på egen faglighet.** I lys av jobbkrav-ressurs modellen anser vi tro på egen faglighet som en jobbressurs. Felles for mange av våre informanter var at de uttrykte liten tro på egen faglighet. Dette var gjerne i situasjoner hvor doktorgradsstudentene skulle presentere eget arbeid i for eksempel forskningsgrupper, på konferanser eller i samtale med veileder. Studentene beskrev da økt stress som følge av bekymringer knyttet til økt arbeidsmengde, og spesielt til faglig kompetanse. Informantenes beskrivelser vitner om mye usikkerhet på området og lite faglig selvtillit. Det kan derfor tenkes at dårlig selvtillit på faglig kompetanse

påvirker opplevelsen av stress, noe som er i tråd med tidligere forskning (Abouserie, 1994). Som en av informantene beskrev, kan mangel på faglig selvtillit føre til tilbaketrekning fra forskningsgrupper, og i noen tilfeller også fra veileder. Studier har vist at doktorgradsstudenter vegrer seg for å benytte veiledere i perioder med mye stress (Gillespie, 2001; Barna, 2012). Tilbaketrekning kan være et symptom på stress og i ytterste konsekvens utbrenthet (Girdano, Everlyn & Dusek, 1996). At doktorgradsstudenten tar mindre kontakt kan være et tegn på at ting fungerer godt, men kan også være et symptom på stress. Det vil derfor være viktig at veileder er oppmerksom i perioder hvor doktorgradsstudenten tar lite kontakt.

**Veiledning.** For informantene våre var veilederen en viktig person i arbeidshverdagen, med betydning for trivsel og motivasjon i jobben.

**Veileder.** Det å ha en engasjert veileder ble trukket fram som en ressurs ved at det hjalp dem å holde motivasjonen til å jobbe oppe, og at de følte seg godt ivaretatt. Dette er i tråd med funnene fra annen forskning (Levecque et al., 2017), hvor det å ha en inspirerende veileder viste seg å være en beskyttelsesfaktor for å utvikle psykiske plager som doktorgradsstudent.

I motsatt ende har studier vist at en passiv veileder er assosiert med større sannsynlighet for psykisk stress (psychological distress) hos doktorgradsstudentene (Levecque et al., 2017). I vår undersøkelse ble det nevnt at mangel på krav og tilstedeværelse fra veileder kunne være en utfordring i arbeidshverdagen. Dette i form av at veileder ga stipendiaten for mye frihet til å styre prosjektene sine selv, hadde få avtalte frister for gjøremål og var lite proaktiv i å oppsøke stipendiaten. Dermed kan en passiv veileder oppleves som en stressfaktor for doktorgradsstudenten.

Sett opp mot jobbkrav- ressursmodellen, tyder vår studie på at en god veileder er en ressurs for doktorgradsstudentene. I hvilken grad veileder er engasjert og stiller krav til

doktorgradsstudentene kan dermed ha innvirkning på jobbengasjementet deres, og igjen bidra til ønsket progresjon i doktorgradsforløpet.

**Rolleavklaring.** Uklarhet rundt doktorgradsrollen ble også trukket fram som en faktor som skapte usikkerhet hos informantene. Dette i form av hvilke oppgaver det var forventet at doktorgradsstudenten selv skulle gjøre, og når veileder skulle bistå med hjelp. Ifølge Kaufmann og Kaufmann (2009) oppstår rolletvetydighet når det ikke er klargjort hva den enkeltes rolle er og hvilke forventninger rollen innebærer. Dette kan medføre negative konsekvenser i form av manglende ytelse og lavere jobbtilfredshet (Kaufmann & Kaufmann, 2009).

Sett opp mot vår studie, kan uklarhet rundt doktorgradsstudentens rolle oppleves som en stressfaktor ved at den skaper usikkerhet rundt ansvarsområdene og arbeidskravene i jobben. Uklarhet rundt arbeidsfordelingen førte i flere tilfeller til at doktorgradsstudentene selv gjorde arbeidet de følte de trengte hjelp til, i stedet for å kontakte veileder og spørre om råd. Her kan en mangelfull forventningsavklaring spille inn ved at det er uklart når de eventuelt skal oppsøke hjelp fra veileder.

**Forventningsavklaring.** I vår studie så vi at de som hadde grundige forventningssamtaler med veileder ved starten av doktorgraden, opplevde veilederen som en større ressurs enn de som bare hadde hatt mer uformelle samtaler. Den grundige forventningssamtalen omhandlet klargjøring av roller, kommunikasjon, tilbakemeldinger og faglige krav.

Det var forskjeller i hvor ofte doktorgradsstudentene hadde kontakt med veileder og hvilke rammer som ble satt for kommunikasjon. Dette hadde betydning for hvorvidt informantene oppsøkte veilederne når de hadde spørsmål, og de som ikke hadde fastsatte rammer vegret seg i større grad for å oppsøke veileder i frykt for å framstå uvitende. Det virker som den første samtalen mellom veileder og doktorgradsstudent hadde betydning for

dette, og hvorvidt tydelig rolleavklaring og planer for videre samarbeid ble klarlagt.

Mindre kontakt gir også færre muligheter for tilbakemeldinger. Fravær av tilbakemeldinger på arbeidsoppgaver har vist seg å være en faktor med betydning for opplevd stress på arbeidsplassen, og kan ha innvirkning på burnout (Maslach & Leiter, 2016).

Uklare forventninger kan medføre mer arbeidsrelatert stress ved at de opplevde arbeidskravene øker og opplevelsen av kontroll minskes (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Dette ser vi også i vår studie, hvor de som var usikre på forventningene fra veileder rundt faglige prestasjoner og kommunikasjon, opplevde dette som et stressmoment.

Ifølge jobbkrav-ressursmodellen, kan dette forstås ved at opplevde jobbkrav stiger når forventningene ikke er klargjort. Høye jobbkrav kan være en risikofaktor for utbrenthet, særlig hvis det er mangel på jobbressurser (Schaufeli & Bakker, 2004). De som har lite jobbressurser vil skåre lavere på jobbengasjement, og vil dermed ha en mindre buffer mot påkjenningene fra høye arbeidskrav (Schaufeli & Bakker, 2004). En god startsamtale mellom veileder og stipendiat hvor forventningene klargjøres, kan ha forebyggende effekt ved at de opplevde jobbkravene minskes.

**Jobb, familie og fritid.** Jobb-familie-konflikt har fra tidligere forskning vist seg å ha innvirkning på utbrenthet i arbeidslivet (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996), og var den største faktoren for arbeidsrelatert stress i den belgiske studien på doktorgradsstudenter (Levecque et al., 2017).

**Jobb-familie-konflikt.** I vår studie var det flere som uttalte at det i perioder var tungt å kombinere doktorgrads- og familierollen. Dette kunne omhandle dårlig samvittighet både for å ikke tilbringe nok tid med familien og for å ikke arbeide nok med avhandlingen. Dette var en kilde til stress for informantene med familie.

Det å jobbe på kveldstid var ikke utelukkende positivt for informantene som hadde barn. En norsk undersøkelse fra 2017 viste at det var vanskelig for stipendiater å kombinere

jobb- og familieliv, eksempelvis hvis en enslig forsørger skulle delta på konferanser eller jobbe på kveldstid (Busch, Arbo, Kasimba & Sripada, 2017). Flexibiliteten i arbeidstid kan se ut til å ha forskjellig verdi ut fra om personen har familie eller ikke, og hvorvidt doktorgradsstudentene med barn har samboer. Dette er noe veileder kanskje bør få inn i de første samtalene, der disse utfordringene kan tematiseres og hvor man søker å finne gode tilpasninger.

**Jobb-fritid-balanse.** Jobb og fritid-balansen viste seg å være en faktor av betydning for stress i vår studie. Flere av informantene nevnte at de på fritiden tenkte på hva de burde ha gjort i løpet av arbeidsdagen, noe som medførte dårlig samvittighet og økt stress. Bekymringer knyttet til doktorgraden kunne også gå ut over det sosiale livet, hobbyer og søvn, som igjen påvirket negativt stress. Avkobling fra arbeidet har vist seg å være viktig for psykisk velvære og for å forebygge utbrenthet (Sonntag, 2012). Avkobling fra arbeidet omhandler ikke bare at personen er fysisk borte fra arbeidsplassen sin, men er psykisk avkoblet på fritiden (Sonntag, Binnewies & Mojza, 2010). Avkobling er spesielt viktig når arbeidskravene er høye (Sonntag et al., 2010).

I vår studie ser vi at det kan være en utfordring å koble av psykisk på fritiden, spesielt foran presentasjoner eller innleveringer på jobben. Grunnet fleksibiliteten i arbeidstiden, kan det tenkes at doktorgradsstudenter er mer utsatt for en ubalanse i skillet mellom jobb og fritid enn yrkesgrupper med fastsatte arbeidstider. De står fritt til å jobbe kvelder og helger, uten at en arbeidsgiver regulerer dette.

En annen faktor som kom fram i intervjuene våre var at flere av doktorgradsstudentene tok mye ansvar i fritidsaktiviteter, og hadde mange baller i luften samtidig. Dette kan være en kilde til stress ved at totalbelastningen blir for stor og at de ikke får hentet seg inn. Over tid kan dette være en risikofaktor for utbrenthet (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Utfordringer med å balansere jobb og fritid kan for eksempel tematiseres mellom veileder og

doktorgradsstudent for å finne løsninger som kan minske stress i doktorgradsforløpet.

**Autonomi.** Autonomi har i andre studier vist seg å være en ressurs som har betydning for jobbengasjement (Schaufeli & Taris, 2014). For lite autonomi kan ha negativ innvirkning på jobbengasjementet, men også for mye autonomi kan være en ulempe (Sonnentag, 2017). Her kan det være at mye frihet i seg selv ikke er negativt, men at kombinasjonen med manglende krav virker dempende på motivasjonen. Informanter som nevnte stor grad av frihet kombinert med krav fra veileder, var mer fornøyde med autonomien i doktorgradsstillingen og anså dette som en ressurs. I vår studie ser det ut til at autonomi i utgangspunktet er en ressurs, men kan også oppleves som en stressfaktor hvis kravene fra veileder ikke er høye nok eller uklare. Klare arbeidskrav i kombinasjon med en viss grad av autonomi og medbestemmelse ser altså ut til å kunne virke balanserende og stressforebyggende.

## Kvantitativ studie

### Metode

**Prosedyre.** Vi utarbeidet et spørreskjema på bakgrunn av de kvalitative intervjuene. Dette ble sendt til deltakerne via kontaktpersoner på universitetene og mailinglister vi fikk tilgang til. Spørreskjemaene var anonymiserte, og inneholdt lite sensitiv informasjon. Derfor ble det ikke søkt godkjenning fra norsk senter for forskningsdata (NSD).

Deltakerne i denne studien ble rekruttert fra ulike universiteter i Norge. Vi fikk inn svar fra doktorgradsstudenter ved Universitetet i Tromsø (UiT), Universitetet i Bergen (UiB), Universitetet i Stavanger (UiS), Norges Miljø- og Biovitenskapelige Universitet (NBMU) og Universitetet i Agder (UiA).

Totalt fikk vi 256 svar på spørreundersøkelsen. Fordelingen ut fra de ulike universitetene var UiT (28.0 %), UiB (19.5 %), UiS (16.5 %), NMBU (15.0 %), UiA (15.0 %) og annet universitet (6.0 %). På grunn av usikkerhet rundt hvor mange personer som fikk tilsendt invitasjon til studien fra kontaktpersonene, vet vi ikke hva responsraten var.



Kjønnsfordelingen var 166 kvinner (64.5 %) og 90 menn (35.5 %). Litt over halvparten av deltakerne var under 35 år (54 %), mens 46 % var over 35 år, 51 % hadde barn under 18 år, og 85 % hadde fast partner.

Fagområdene deltakerne tilhørte var medisin/helse/psykologi/odontologi (44.5 %), samfunnsfag (21.9 %), humaniora/jus/teologi/kunsthøgskole (14.8 %), naturfag/matematikk (12.9 %) og annet (5.9 %).

**Målinger.** Følgende måleinstrumenter ble brukt.

**Demografiske og jobbkarakteristikk.** Demografiske variabler inkluderte alder, sivilstatus og barn. En variabel for jobbkarakteristika var hvilket fagområde informantene tilhørte. Vi spurte også hvor langt deltakerne var kommet i doktorgraden, og om de trodde de kom til å fullføre doktorgraden innen normert tid.

*Alder.* Det var to alternativer for alder i spørreundersøkelsen: over/under 35 år. Todelingen ble gjort for å sikre anonymitet.

*Partner/samboer/ektefelle.* Det ble spurt om deltakerne hadde en fast partner/samboer/ektefelle. Dette ble gjort gjennom spørsmålet: «Har du en fast partner (kjæreste, samboer, ektefelle)?»

*Barn.* Deltakerne ble spurt om de hadde barn under 18 år. Dette ble gjort gjennom spørsmålet: «Har du barn under 18 år?»

*Fagområde.* Deltakerne kunne velge mellom fem fagområder for tilhørighet. Disse var humaniora/jus/teologi/kunsthøgskole, samfunnsfag, medisin/helse/psykologi/odontologi, naturfag/matematikk og annet.

*Progresjon.* Deltakerne ble spurt om hvor langt de var kommet i sitt doktorgradsprosjekt. Dette ble gjort gjennom spørsmålet: «Hvor langt har du kommet i ditt doktorgradsløp?» (I startfasen; omtrent midt i; i slutfasen).

*Ferdig til normert tid.* Et spørsmål om deltakerne trodde de kom til å bli ferdig med

doktorgraden innen normert tid ble inkludert i spørreskjemaet. Dette ble gjort gjennom spørsmålet: «Regner du med å bli ferdig på normert tid?» (Ja; Nesten, men jeg trenger litt mer tid før jeg blir helt ferdig (inntil 1 år mer enn normert tid); Nei, jeg trenger minst ett år mer enn normert tid).

**Skalaer.** Her følger en oversikt over de skalene som ble benyttet i spørreskjemaet.

**Utbrenthet.** Utbrenthet ble målt ved bruk av Bergen Burnout Inventory (BBI), hentet fra Matthisen, Dyregrov og Notelaers (2010). BBI består av 10 ledd/påstander ( $\alpha = .91$ ), målt på en sekspunkts skala fra «svært uenig» = 1 til «svært enig» = 6. Eksempel på spørsmål er: «Jeg får stadig en følelse av at jeg ikke strekker til».

**Jobbengasjement.** For å måle jobbengasjement brukte vi Utrecht Work Engagement Scale (UWES), hentet fra Schaufeli og Bakker (2003). Vi benyttet en kortversjon av den norske utgaven av UWES, som er oversatt av Nerstad, Richardsen og Martinussen (2010). UWES kortversjon består av 9 ledd ( $\alpha = .95$ ), målt på en syvpunkts skala fra «aldri» (0) til «hver dag» (6). Eksempel på spørsmål er: «Jeg er full av energi i arbeidet mitt».

**Jobb-familie-konflikt.** For å undersøke jobb-familie-konflikt hos stipendiater, benyttet vi fem spørsmål ( $\alpha = .79$ ) hentet fra Martinussen, Borgen og Richardsen (2011). Eksempel på spørsmål er: «Jeg føler ofte konflikt mellom mine arbeidsroller og mine familiære eller andre personlige forpliktelser» (1 = svært uenig, 5 = svært enig).

**Arbeidskonflikter.** Spørsmål er hentet fra Martinussen et al., 2011, og skalaen består av to spørsmål ( $\alpha = .69$ ). Eksempel på spørsmål er: «Jeg opplever ofte konflikt med andre kolleger på jobben» (1 = ikke i det hele tatt, 7 = i svært stor grad).

**Arbeidsintensitet.** Spørsmålene er hentet fra Schaufeli, Schimazu og Taris (2009). Skalaen består av 10 spørsmål og har to underkategorier: working excessively ( $\alpha = .71$ ) og working compulsively ( $\alpha = .79$ ). Eksempel på spørsmål er «Jeg føler meg tvunget til å jobbe hardt, selv når det ikke er morsomt» og «Jeg føler meg skyldig når jeg tar meg fri fra jobben

(1 = (nesten) aldri, 4 = (nesten) alltid).

*Medbestemmelse/informasjon.* For å måle medbestemmelse/informasjon hos stipendiater, hentet vi spørsmål fra Martinussen et al., (2011). Skalaen består av fire spørsmål ( $\alpha = .84$ ). Eksempel på spørsmål er: På min arbeidsplass: «Kan vi snakke åpent om og diskutere tema» (1 = uenig, 5 = svært enig).

*Jobbstøtte.* Spørsmålene om jobbstøtte er egenprodusert og laget for denne spørreundersøkelsen. Skalaen består av fem spørsmål ( $\alpha = .56$ ). Eksempel på spørsmål er: Hvor enig eller uenig er du i at disse påstandene passer for deg som stipendiat: «Hensikten med arbeidsoppgavene mine er tydelige» (1 = helt enig, 5 = helt uenig).

*Lederstøtte.* Spørsmål er hentet fra Kuvaas og Dysvik (2010). Skalaen består av seks spørsmål ( $\alpha = .68$ ). Eksempel på spørsmål er: Min nærmeste overordnede: «Bryr seg virkelig om meg» (1 = svært uenig, 5 = svært enig).

*Veiledning.* For å undersøke hvordan stipendiater opplever veiledningen sin, utformet vi en egen skala bestående av fem spørsmål ( $\alpha = .84$ ). Eksempel på spørsmål er: «Veiledningen jeg får er strukturert» (1 = svært uenig, 5 = svært enig, annet alternativ = ikke relevant).

*Generell støtte.* For sosial støtte utviklet vi en egen skala, bestående av fire spørsmål ( $\alpha = .84$ ). Eksempel på spørsmål er: «Hvordan er den sosiale støtten du får fra din forskningsgruppe» og «Hvordan er den sosiale støtten du får fra din veileder?» (1 = svært dårlig, 5 = svært god).

*Støtte fra medstudenter.* For støtte fra medstudenter utviklet vi en egen skala, bestående av to spørsmål ( $\alpha = .77$ ): «Hvordan er den faglige støtten du får fra dine medstudenter?» og «Hvordan er den sosiale støtten du får fra dine medstudenter?» (1 = svært dårlig, 5 = svært god).

*Stipendiat.* For å finne mer ut om hvordan det oppleves å være stipendiat, utformet vi

en egenprodusert skala bestående av fire spørsmål ( $\alpha = .71$ ). Eksempel på spørsmål er: «Som stipendiat er jeg trygg på min egen faglighet» (1 = svært uenig, 5 = svært enig).

*Stigma.* For å undersøke hvor mye stigma stipendiater opplever rundt psykisk helse på arbeidsplassen, utformet vi en egenprodusert skala bestående av fem spørsmål ( $\alpha = .83$ ). Eksempel på spørsmål er: «Kan man være åpen om sin psykiske helse der du jobber?» (1 = svært uenig, 5 = svært enig, annet alternativ = ikke relevant).

*Autonomi.* Spørsmål er hentet fra Østlyngen, Storjord, Stellander og Martinussen (2003). Skalaen består av fem spørsmål ( $\alpha = .90$ ). Eksempel på spørsmål er: «I hvilken grad har du direkte innflytelse på hva du gjør i jobben din?» (1 = ikke i det hele tatt, 7 = i svært stor grad).

*Self determination theory (SDT).* Spørsmål for å undersøke motivasjonsfaktorer hos stipendiater er hentet fra Janke, Nitsche og Dickhäuser (2015). Skalaen består av tre spørsmål, ett for hver av de tre grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og relasjoner. Spørsmålene ble introdusert slik: Tenk på en av de typiske arbeidsoppgavene du har som stipendiat. Hvor ofte opplever du i forbindelse med denne at du:» De tre spørsmålene som fulgte var: «Føler deg fri til å gjøre ting på din egen måte»; «Lykkes med å fullføre oppgavene på en god måte» og «Føler at du har et godt forhold til dine kolleger». Svarene ble gitt på en skala fra 1 (veldig sjelden eller aldri) til 5 (veldig ofte eller alltid).

*Resiliens.* Spørsmål om resiliens er hentet fra Friborg, Hjemdal, Rosenvinge og Martinussen (2003), hvor de fire spørsmålene vi har valgt tilhører en underkategori kalt «personlig struktur» ( $\alpha = .69$ ). Eksempel på spørsmål er: «Jeg fungerer best når jeg har et mål å strekke meg mot» (1 = stemmer dårlig, 5 = stemmer helt).

*PHD-faglig interesse.* For å finne ut hvor interessert i- og hvor sannsynlig stipendiaten tror det er å få jobb i akademia, hentet vi spørsmål fra Levecque et al., 2017. Disse ble oversatt til norsk, og skalaen består av to spørsmål ( $\alpha = .51$ ). Eksempel på spørsmål er «I

hvilken grad er du interessert i å jobbe på et universitet i framtida?» (1 = ingenting, 2 = litt, 3 = mye).

*PHD-relevans.* For å undersøke hvor relevant stipendiaten opplever doktorgraden sin for en karriere utenfor akademien, hentet vi spørsmål fra Levecque et al., 2017. Disse ble oversatt til norsk, og skalaen består av to spørsmål ( $\alpha = .82$ ). Eksempel på spørsmål er: «En doktorgrad innenfor mitt studiefelt er en god forberedelse for en karriere utenfor akademien» (1 = svært uenig, 5 = svært enig).

**Statistiske analyser.** Analysene ble gjennomført ved bruk av IBM SPSS (versjon 25 for Windows). Stianalysen ble gjennomført med programpakken Mplus (versjon 8.0). Vi testet reliabiliteten til skalaene ved bruk av Cronbach's  $\alpha$ . Så utførte vi en enveis variansanalyse med justert post-hoc test (Bonferroni). Videre utførte vi en beskrivende statistisk analyse, en korrelasjonsanalyse og en faktoranalyse med prinsippal aksefaktorering. Så utførte vi to separate hierarkiske regresjonsanalyser, en for hver av de avhengige variablene engasjement og utbrenthet. Til slutt utførte vi en stianalyse med engasjement og utbrenthet som avhengige variabler og samleskårer basert på faktoranalysen som uavhengige eller medierende variabler.

## Resultater

For å undersøke om de ulike fagområdene hadde innvirkning på utbrenthet og engasjement, ble det utført en enveis variansanalyse (one-way ANOVA). En post-hoc test med Bonferroni justerte  $p$ -verdier viste en signifikant forskjell mellom fagområdene samfunnsfag og medisin/helse/psykologi/odontologi på variabelen *phd\_relevans*,  $F(4, 251) = 3.52, p = .007$ .

Tabell 1

*Gjennomsnitt (M), standardavvik (SD) og konfidensintervaller (95% CI) for phd\_relevans og de ulike fakultet*

Uavhengige variabler	<i>M</i>	<i>SD</i>	95% CI	
			Nedre terskel	Øvre terskel
Human/Juss/Teologi/Kunst ( <i>n</i> = 38)	3.56	0.94	3.26	3.87
Samfunnsfag ( <i>n</i> = 56)	3.33	1.14	3.02	3.64
Medisin/Helse/Psyk/Odont ( <i>n</i> = 114)	3.89	0.98	3.70	4.07
Naturfag/Matematikk ( <i>n</i> = 33)	3.89	0.83	3.60	4.19
Annet ( <i>n</i> = 15)	3.90	1.00	3.34	4.45

**Beskrivende statistikk og korrelasjonsanalyse.** Tabell 2 viser beskrivende statistikk, og tabell 3 viser resultatet fra en korrelasjonsanalyse for studievariablene.

Tabell 2

*Beskrivende statistikk for studievariablene*

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Sk</i>
1 Progresjon	256	2.11	.79	-.19
2 Ferdig til normert tid (Ferdig)	256	1.44	.68	1.26
3 Kjønn (0 = mann)	256	.74	.44	-1.95
4 Alder (0=under 35 år; 1 = over 35 år)	256	.46	.49	-1.11
5 Arbeidskonflikt (Arb_konflikt)	256	1.70	1.02	.158
6 Autonomi (Autonomi)	255	5.23	1.14	-.55
7 Jobb-familie konflikt (JF_konflikt)	255	3.24	1.39	.57
8 Lederstøtte	254	3.34	.78	-.59
9 Medbestemmelse (Medbestem)	253	3.25	.89	-.26
10 Resiliens	256	3.99	.66	-.34
11 Arbeidsinnsats_hard (Ard_hard)	255	2.72	.59	-.00
12 Arbeidsinnsats_tvang (Arb_tvang)	255	2.29	.79	.36
13 Veiledning (Veiledning)	256	3.71	.95	-.78
14 Generell støtte (Støtte_g)	256	3.41	.92	-.16
15 Støtte fra medstudenter (Støtte_s)	256	3.33	1.03	-.26
16 Stigma	247	3.30	.99	-.27
17 Jobbstøtte	255	3.59	.58	-.26
18 Stipendiat	256	3.09	.75	-.11
19 SDT_ autonomi (SDT_aut)	255	3.87	.83	-.71
20 SDT_kompetanse (SDT_komp)	255	3.60	.81	-.49
21 SDT_relasjoner (SDT_rel)	254	4.09	.79	-.66
22 PHD_relevans (PHD_rel)	256	3.72	1.02	-.69
23 PHD_faglig interesse (PHD_fagint)	256	2.28	.57	-.43
24 UWES (Engasjement)	256	4.89	1.37	-.54
25 BBI (Utbrenthet)	256	2.86	1.09	.42

*Note.* *n* = antall deltakere; *M* = gjennomsnitt; *SD* = Standardavvik; *Sk* = skjevhet.

Tabell 3

*Pearsons produkt-moment korrelasjoner for studievariablene*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1 Progresjon	1.00																										
2 Ferdig	.46	1.00																									
3 Kjønn	.04	.06	1.00																								
4 Alder	.19	.28	.06	1.00																							
5 Arb_konflikt	.20	.27	.03	.04	1.00																						
6 Autonomi	-.12	-.20	-.16	.05	-.28	1.00																					
7 JF_konflikt	.18	.28	-.00	.15	.28	-.24	1.00																				
8 Lederstøtte	-.16	-.25	-.12	-.12	-.36	.38	-.28	1.00																			
9 Medbestem	-.15	-.15	-.13	-.07	-.45	.33	-.17	.43	1.00																		
10 Resiliens	-.05	-.08	.14	.04	-.09	-.05	-.13	.05	.00	1.00																	
11 Arb_hard	.07	.15	-.03	.15	.15	-.01	.48	-.12	.00	.20	1.00																
12 Arb_tvang	.24	.24	.00	.05	.25	-.22	.55	-.29	-.23	-.02	.58	1.00															
13 Veileding	-.22	-.32	-.06	-.11	-.33	.38	-.24	.32	.31	.11	-.09	-.23	1.00														
14 Støtte_g	-.28	-.26	.01	-.08	-.31	.25	-.24	.40	.34	.12	-.20	-.35	.65	1.00													
15 Støtte_s	-.21	-.22	-.02	-.08	-.17	.20	-.19	.22	.20	.07	-.16	-.28	.21	.42	1.00												
16 Stigma	-.13	-.17	-.04	-.03	-.22	.43	-.21	.35	.34	-.01	-.09	-.37	.37	.42	.33	1.00											
17 Jobbstøtte	-.22	-.22	-.02	-.07	-.50	.49	-.38	.43	.45	.14	-.11	-.36	.47	.47	.28	.46	1.00										
18 Stipendiat	.11	.25	.02	-.01	.10	-.34	.35	-.24	-.23	-.25	.10	.42	-.30	-.33	-.24	-.40	-.36	1.00									
19 SDT_aut	-.14	-.18	-.12	-.11	-.18	.57	-.27	.35	.25	-.08	-.09	-.23	.31	.24	.20	.40	.43	-.29	1.00								
20 SDT_com	-.18	-.23	-.08	-.06	-.14	.37	-.32	.27	.18	.20	-.08	-.38	.34	.30	.17	.34	.39	-.49	.39	1.00							
21 SDT_rel	-.12	-.16	-.03	-.01	-.34	.29	-.26	.30	.32	.06	-.06	-.28	.26	.37	.28	.40	.47	-.25	.25	.34	1.00						
22 PhD_rel	-.15	-.11	-.12	-.05	-.14	.18	-.25	.27	.22	-.02	-.13	-.27	.19	.27	.07	.20	.33	-.19	.16	.19	.23	1.00					
23 PhD_fagint	-.12	-.12	-.03	.02	-.05	.24	-.05	.11	.11	.13	.08	-.06	.23	.16	.15	.23	.27	-.31	.22	.31	.23	-.09	1.00				
24 UWES	-.26	-.32	-.13	.03	-.25	.46	-.26	.36	.30	.27	.08	-.28	.43	.38	.30	.37	.49	-.44	.34	.46	.30	.21	.35	1.00			
25 BBI	.29	.36	.04	-.03	.43	-.48	.49	-.36	-.32	-.19	.23	.60	-.47	-.49	-.32	-.41	-.57	.53	-.39	-.49	-.40	-.30	-.24	-.66	1.00		

$p < .05$  for  $r > .12$ ,  $p < .01$  for  $r > .16$ ,  $p < .001$  for  $r > .20$ .



**Faktoranalyse.** På bakgrunn av at flere av variablene korrelerte, utførte vi en faktoranalyse for å forenkle datamaterialet. De 19 inventoriene som er inkludert i studien som prediktorer for engasjement og utbrenthet ble faktoranalysert. Siden sumskårer fra inventorier ble brukt i analysene, vil dette begrepsmessig (dvs. i prinsippet) være 2-ordens faktoranalyser, selv om de rent teknisk ble gjennomført som første-ordens analyser. Den første analysen hadde 19 variabler, men tre av inventoriene (resiliens, støtte\_student og phd\_relevans) hadde lave kommunaliteter ( $< .30$ ). En ny faktoranalyse der disse tre variablene ble ekskludert, ble derfor kjørt. Den endelige faktoranalysen bestod av 16 (samleskåre) variabler og hadde en Bartlett's test for sphericity på  $\chi^2(120) = 1533.01, p < .001$ , og en KMO på  $.86$ . En parallell analysemetode anbefalte å beholde tre faktorer. Faktoriseringsmetoden var prinsipale akser med Promax rotasjon ( $kappa = 4$ ).

Tabell 4 viser de tre underliggende faktorene som ble trukket ut og disse kunne til sammen forklare totalt 47.20 % av kovariansen. Faktorstrukturen er rimelig god, og bare to variabler hadde dobbeltladninger ( $FL > .30$ ). Vi døpte faktor 1 «Ressurser», faktor 2 «Kompetanse» og faktor 3 «Krav».

Tabell 4

*Faktorladninger (Fak) fra en prinsippal aksefaktorering, Eigenverdier, forklart kovarians, Cronbach's  $\alpha$  og korrelasjoner mellom faktorene (N = 256)*

	Faktor		
	Fak 1	Fak 2	Fak 3
Arbeidskonflikt	<b>-.72</b>	.28	.07
Medbestemmelse	<b>.71</b>	-.11	.09
Jobbstøtte	<b>.71</b>	.11	-.02
Lederstøtte	<b>.63</b>	-.05	-.04
Generell støtte	<b>.63</b>	-.04	-.10
Veiledning	<b>.58</b>	.08	.02
SDT_relasjoner	<b>.51</b>	.07	.00
Autonomi	<b>.47</b>	<b>.33</b>	.15
Stigma	<b>.43</b>	.27	.00
SDT_Autonomi	<b>.38</b>	<b>.32</b>	.07
Phd_faglig interesse	-.17	<b>.89</b>	.12
Stipendiat	.10	<b>-.80</b>	.13
SDT_kompetanse	.09	<b>.57</b>	-.11
Arbeidsinnsats_hard	.09	.18	<b>.85</b>
Arbeidsinnsats_tvang	-.05	-.18	<b>.73</b>
Jobb-familie konflikt	-.11	-.12	<b>.57</b>
Eigenverdier	5.21	1.26	1.08
Forklart kovarians % (urotert)	32.58	7.85	6.77
Cronbachs alfa ( $\alpha$ )	.86	.64	.76
Faktorkorrelasjoner F1	1.00		
Faktorkorrelasjoner F2	.58	1.00	
Faktorkorrelasjoner F3	-.42	-.33	1.00

Note. Faktorladninger hentet fra mønstermatrisen, med Promax rotasjon. Faktorladninger > .30 i fet skrift. Fak1 = Ressurser, Fak2 = Kompetanse og Fak3 = Krav.

Variabelen Ressurser besto av 10 inventorer ( $\alpha = .86$ ). Den fikk navnet sitt på bakgrunn av at den representerer ressurser som eksempelvis medbestemmelse, jobbstøtte og lederstøtte. Arbeidskonflikt hadde høyest ladning på “ressurser” (-.72), dvs. de som opplever konflikter på jobb rapporterer færre ressurser. Autonomi og SDT\_Autonomi ladet både på «ressurser» og «kompetanse», men ble beholdt under “ressurser” grunnet sterkere ladning.

Kompetanse besto av 3 inventorer ( $\alpha = .64$ ). Faktoren ble gitt dette navnet fordi inventoriene omhandler denne tematikken. Stipendiat ladet negativt (-.80) på Kompetanse.

Krav besto av 3 inventorer ( $\alpha = .76$ ). Faktoren fikk navnet Krav på bakgrunn av tematikken i inventoriene, som omhandler arbeidsintensitet og arbeidskonflikter. Av inventoriene hadde arbeidsinnsats\_hard den høyeste ladningen på Krav (0.85).

Videre ble de tre faktorene Ressurser, Kompetanse og Krav laget som gjennomsnittsvARIABLE. Disse ble sammen med de gjenstående variablene (dvs. de som ble ekskludert fra faktoranalysen) brukt som uavhengige variabler i to regresjonsanalyser. En med engasjement som avhengig variabel og en annen med utbrenthet som avhengig variabel.

**Regresjonsanalyse.** For å undersøke i hvilken grad de uavhengige variablene påvirket jobbengasjement og utbrenthet, ble det utført to separate hierarkiske regresjonsanalyser. Tabell 5 viser regresjonsanalysen med engasjement som avhengig variabel, mens tabell 6 viser regresjonsanalysen med utbrenthet som avhengig variabel.

Tabell 5

*Ustandardiserte regresjonskoeffisienter (B), standardfeil (SE), standardiserte regresjonskoeffisienter ( $\beta$ ), t-verdier og nulteordens korrelasjoner (r) fra en hierarkisk regresjonsanalyse med engasjement som avhengig variabel (N = 255)*

	Modell 1				Modell 2				
	B	SE	$\beta$	t	B	SE	$\beta$	t	r
Konstant	5.55	0.50		11.01***	-2.03	0.88		-2.28**	
Kjønn (0=mann)	-0.40	0.18	-.13	-2.21**	-0.33	0.15	-.13	-2.21**	-.13*
Alder (0= < 35 år)	0.32	0.19	.12	1.71	0.20	0.15	.12	1.71	.04
Progresjon	-0.29	0.12	-.16	-2.49**	-0.17	0.09	-.17	-2.49*	-.26***
Ferdig til tiden (0=ja)	-0.52	0.14	-.26	-3.75***	-0.21	0.12	-.10	-1.76	-.31***
Partner (0=nei)	0.33	0.23	.09	1.46	0.13	0.19	.03	0.68	.12*
Barn (0=nei)	0.16	0.19	.06	0.88	0.19	0.15	.07	1.24	.09
Resiliens					0.40	0.10	.19	3.91***	.26***
PhD_relevans					0.09	0.07	.06	1.22	.22***
Støtte_medstudent					0.25	0.14	.10	1.76	.29***
Ressurs					0.44	0.15	.19	2.96**	.50***
Krav					0.10	0.10	.05	1.02	-.22***
Kompetanse					0.671	0.15	.34	4.74***	.58***

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

Modell 1 for UWES viste seg å være signifikant, justert  $R^2 = .14$ ,  $F = 7.92$ ,  $p < .001$ .

Av prediktorvariablene hadde ferdig til tiden, høyest betaverdi (dvs. standardisert regresjonskoeffisient),  $\beta = -.26$ ,  $t(248) = -3.75$ ,  $p < .001$ . Videre var progresjon,  $\beta = -.16$ ,  $t(248) = -2.49$ ,  $p < 0.01$ , og kjønn.  $\beta = -.13$ ,  $t(248) = -2.21$ ,  $p < 0.01$ , også signifikante.

Modell 2 for UWES var signifikant, justert  $R^2 = .44$ ,  $F = 17.31$ ,  $p < .001$ , og endringen fra modell 1 var også signifikant,  $\Delta R^2 = .30$ ,  $F = 22.56$ ,  $p < .001$ . Av prediktorvariablene hadde Kompetanse høyest betaverdi,  $\beta = .34$ ,  $t(242) = 4.74$ ,  $p < .001$ , etterfulgt av Ressurser,  $\beta = .19$ ,  $t(242) = 2.96$ ,  $p < .001$ . Videre var resiliens,  $\beta = .19$ ,  $t(242) = 3.91$ ,  $p < .001$ , progresjon,  $\beta = -.17$ ,  $t(242) = -2.49$ ,  $p < .05$  og kjønn,  $\beta = -.13$ ,  $t(242) = -2.21$ ,  $p = .042$ , også signifikante.

Tabell 6

*Ustandardiserte regresjonskoeffisienter (B), standardfeil (SE), standardiserte regresjons-koeffisienter ( $\beta$ ), t-verdier og nulteordens korrelasjoner (r) fra en hierarkisk regresjonsanalyse med utbrenthet som avhengig variabel (N = 255)*

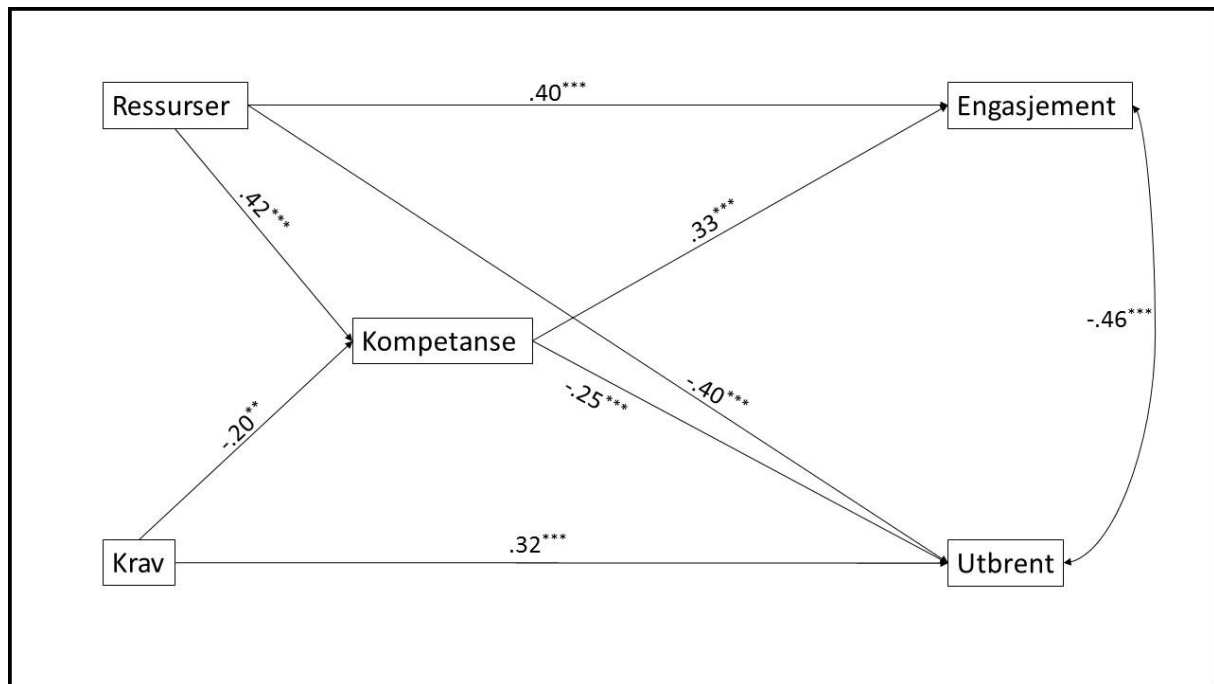
	Modell 1				Modell 2				
	B	SE	$\beta$	t	B	SE	$\beta$	t	r
Konstant	2.19	0.40		5.46***	6.58	0.59		11.07***	
Kjønn (0=mann)	0.07	0.15	.03	0.50	0.02	0.10	.01	0.17	.05
Alder (0= < 35 år)	-0.30	0.15	-.14	-2.01*	-0.24	0.10	-.11	-2.37*	-.03
Progresjon	0.25	0.09	.18	2.68**	0.11	0.06	.08	1.65	.29***
Ferdig til tiden(0=ja)	0.51	0.11	.31	4.60***	0.13	0.08	.08	1.67	.37***
Partner (0=nei)	-0.21	0.18	-.07	-1.17	-0.16	0.13	-.05	-1.29	-.09
Barn (0=nei)	-0.06	0.15	-.03	-0.43	-0.14	0.10	-.06	-1.37	-.07
Resiliens					-0.14	0.07	-.08	-1.97*	-.19**
PhD_relevans					-0.08	0.05	-.08	-1.77	-.31***
Støtte_medstudent					-0.03	0.05	-.03	-0.61	-.32***
Ressurs					-0.66	0.10	-.35	-6.73***	-.60***
Krav					0.42	0.07	.30	6.44***	.56***
Kompetanse					-0.38	0.09	-.20	-4.15***	-.63***

\*p < .05. \*\*p < .01. \*\*\*p < .001.

Modell 1 for utbrenthet viste seg å være signifikant, justert  $R^2 = .16$ ,  $F = 8.91$ ,  $p < .001$ . Av prediktorvariablene hadde «ferdig til tiden» høyest betaverdi,  $\beta = .31$ ,  $t(248) = 4.60$ ,  $p < .001$ . Progresjon,  $\beta = .18$ ,  $t(248) = 2.68$ ,  $p = .008$ , og alder,  $\beta = -.14$ ,  $t(248) = -2.01$ ,  $p = .045$ , var også signifikante.

Modell 2 for utbrenthet var signifikant, justert  $R^2 = .61$ ,  $F = 32.06$ ,  $p < .001$ , og endringen fra modell 1 var signifikant,  $\Delta R^2 = .44$ ,  $F = 45.61$ ,  $p < .001$ . Av prediktorvariablene hadde Ressurs høyest betaverdi,  $\beta = -.35$ ,  $t(242) = -6.73$ ,  $p < .001$ , etterfulgt av Krav,  $\beta = .30$ ,  $t(242) = 6.44$ ,  $p < .001$ . Videre var Kompetanse,  $\beta = -.20$ ,  $t(242) = -4.15$ ,  $p < .001$ , alder,  $\beta = -.11$ ,  $t(242) = -2.37$ ,  $p < .05$ , og resiliens,  $\beta = -.08$ ,  $t(242) = -1.97$ ,  $p < .05$ , også signifikante.

**Stianalyse.** For å teste faktorene opp mot jobbkrav-ressurs modellen ble det utført en stianalyse som vist i figur 1.



Figur 1. Stianalyse med engasjement og utbrenthet som avhengige variabler og de tre samlevvariablene fra faktoranalysen som uavhengige variabler (Kompetanse som mediator). De oppgitte verdiene er standardiserte regresjonskoeffisienter, eller korrelasjoner (for piler med to hoder).

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

Modellen passet godt med data,  $\chi^2(1, N = 255) = 1.20, p = .273, CFI = 1.00, RMSEA = .028, p = .412$ , og viser at Kompetanse medierer forholdet mellom de uavhengige og avhengige variablene. Den standardiserte regresjonskoeffisienten fra Ressurser til engasjement,  $\beta = .40, t(254) = 7.43, p < .001$ , er mindre enn nulte-ordens korrelasjonen mellom de to variablene ( $r = .50, p < .001$ ), som skyldes at effekten fra Ressurser til engasjement delvis medieres gjennom variabelen Kompetanse. Både totaleffekten og den indirekte effekten fra Ressurser på engasjement var signifikante ( $ps < .001$ ), samtidig som effekten fra Ressurser til Kompetanse og fra Kompetanse til engasjement også var signifikante ( $ps < .001$ ).

Det samme er tilfellet for Krav og utbrenthet,  $\beta = .32, t(254) = 7.91, p < .001$ . Kompetanse medierer delvis effekten fra Krav til utbrenthet, der både totaleffekten ( $p < .001$ ) og den indirekte effekten ( $p < .01$ ) var signifikante, samtidig som effekten fra Krav til Kompetanse ( $p = .001$ ) og fra Kompetanse til utbrenthet var signifikante ( $p < .001$ ).

Tilsvarende medierer Kompetanse delvis effekten fra Ressurser til utbrenthet, siden både totaleffekten og den indirekte effekten fra Ressurser på utbrenthet var signifikante ( $p < .001$ ), samtidig som effekten fra Ressurser til Kompetanse og fra Kompetanse til utbrenthet også var signifikante ( $p < .001$ ).

## Diskusjon

Denne studien undersøkte hvordan krav og ressurser kan virke inn på utbrenthet og øke jobbengasjement hos doktorgradsstudenter. Målet med studien er å finne faktorer som kan forebygge utbrenthet, og indirekte forebygge drop-out og øke gjennomføringsgraden på normert tid.

I tråd med jobbkrav-ressursmodellen fant vi at krav korrelerte positivt med utbrenthet, mens ressurser korrelerte positivt med engasjement. Engasjement og utbrenthet var negativt korrelert. Engasjement og krav korrelerte ikke. Ressurser og utbrenthet korrelerte negativt, noe som støtter antakelsen om at mer ressurser forebygger utbrenthet.

Videre ble Kompetanse trukket ut som en egen faktor, og medierte forholdet mellom krav og utbrenthet, og ressurser og engasjement. Dette er et funn vi ikke har sett i annen forskning. Et annet nytt funn er at variabelen resiliens påvirket utbrenthet negativt og engasjement positivt.

**Kompetanse.** For doktorgradsstudenter ser vi at Kompetanse gir et unikt bidrag ved å korrelere positivt til både ressurser og engasjement, og negativt til både krav og utbrenthet. Kompetanse forklarer noe i jobbkrav-ressursmodellen som står utenfor ressurser og krav. Dette er et nytt funn som vi ikke har sett i annen forskning på doktorgradsstudenter. Kompetanse kan bidra til økt forståelse av hva som skaper jobbengasjement og utbrenthet hos doktorgradsstudenter.

Faktoren Kompetanse innebærer doktorgradsstudentens vurdering av seg selv som kompetent på områder som faglighet, fremtidig karriereutsikter og om man lykkes i å fullføre

arbeidsoppgaver på en god måte. Den har også spørsmål knyttet til stipendiatrollen, hvor det blant annet spørres om opplevd støtte mellom doktorgradsstudenter og opplevelsen av å være ensom. Kompetanse er med andre ord en faktor bestående av flere ulike elementer knyttet til det å være doktorgradsstudent, men hvor vurdering av egen kompetanse er et gjennomgående tema.

Vår studie viser at doktorgradsstudenter med mer ressurser, som for eksempel støtte fra veileder og kolleger, har høyere skåre på Kompetanse. Det kan tyde på at vurderingen av deg selv som stipendiat og vurderingen av sjansen for å finne jobb i academia, øker i takt med ressurser. Det ser også ut til at de som i utgangspunktet vurderer seg som kompetente, opplever mer engasjement og mindre utbrenthet.

Videre ser vi at krav korrelerer negativt med Kompetanse. Opplevelsen av å ikke mestre jobbkravene kan dermed føre til mindre tro på egen faglighet og nedvurdering av sjansen for å finne jobb i academia. Dette kan øke opplevelsen av stress hos doktorgradsstudenten, som igjen kan øke faren for utbrenthet.

Et fokus på å øke Kompetanse kan være viktig både fordi den har en positiv innvirkning på jobbengasjement samtidig som den minsker utbrenthet. Dette kan øke produktiviteten og senke opplevelsen av stress i doktorgraden, som kan bidra til at flere fullfører doktorgradsløpet.

**Resiliens.** Resiliens, med underkategorien “personlig struktur”, korrelerte positivt med engasjement og negativt med utbrenthet. Personlig struktur kan tenkes å være en beskyttelsesfaktor mot utbrenthet i doktorgradsstudiet, fordi doktorgraden er et prosjekt som går over flere år og innebærer elementer av usikkerhet og stress. Det å ha en plan i arbeidet, ha faste rutiner og være godt organisert, kan bidra til mer forutsigbarhet og kontroll, som igjen kan minske stress (Einarsen & Skogstad, 2011). God personlig struktur kan også minske graden av prokrastinering, slik at arbeidsoppgaver i større grad blir utført innenfor tidsfristene



(Steel, 2007). Resiliens har av doktorgradsstudenter og veiledere selv blitt trukket fram som en av de viktigste personlige egenskapene av betydning for å fullføre doktorgraden (Peelo, 2011). Kanskje nettopp fordi det er mye frihet, usikkerhet og stress knyttet til doktorgraden, er personlig struktur en viktig egenskap.

Faktoranalysen viste at resiliens ikke passet inn under Krav, Ressurser eller Kompetanse, men hadde likevel innvirkning på jobbengasjement og utbrenthet. Det kan hende at resiliens skilte seg ut fordi den måler noe annet, eksempelvis personlige egenskaper. Her kan det tenkes at de som skårer høyt på personlig struktur har mer av personlighetstrekket planmessighet, som kjennetegnes av selvdisciplin og organiseringsevne (Einarsen & Skogstad, 2011). En studie av Martinussen, Borgen og Richardsen (2011), viste at personlighetstrekk kan predikere engasjement og utbrenthet. Dette kan bety at personlighet har betydning for hvordan doktorgradsstudenten forholder seg til krav og ressurser i arbeidet.

**Ressurser.** Flere forhold angår ressursbegrepet i modellen.

**Arbeidskonflikt.** Arbeidskonflikt er blitt sett på som en av de viktigste årsakene til stress og negative følelser i arbeidslivet (Kaufman & Kaufman, 2009). Dette er i tråd med våre resultater, hvor høy skåre på arbeidskonflikt predikerer høy skåre på utbrenthet.

Arbeidskonflikt viste seg å være det inventoret som ladet sterkest på faktoren Ressurser, med en høy negativ korrelasjon. Derfor ble den plassert under Ressurser og ikke Krav.

Doktorgradsstudenter som var fornøyde med veileder hadde lavere skåre på arbeidskonflikt. For mange doktorgradsstudenter er veileder den personen som har mest innflytelse på arbeidssituasjonen. Det kan derfor tenkes at arbeidsforholdet mellom doktorgradsstudent og veileder er spesielt sårbart for arbeidskonflikter, noe studier har vist (Appel & Dahlgren, 2003). Dette gjenspeiler seg i forholdene arbeidskonflikt og jobbstøtte, og arbeidskonflikt og lederstøtte. Doktorgradsstudenter som skårer lavere på disse støttevariablene opplever mer arbeidskonflikt. Av andre variabler korrelerte medbestemmelse

negativt med arbeidskonflikt. Dette kan tyde på at medbestemmelse bidrar i forebyggingen av konflikter på jobb.

**Medbestemmelse.** Medbestemmelse viste seg å være en jobbressurs for doktorgradsstudentene i vår studie. Ved å bli konsultert om endringer som gjøres på arbeidsplassen og ha mulighet til å påvirke dem, kan doktorgradsstudentene kanskje oppleve større grad av kontroll. Å kunne utøve innflytelse på beslutninger som blir tatt på et høyere nivå, er ansett som viktig for å skape forutsigbarhet i arbeidshverdagen (Einarsen & Skogstad, 2011). Forutsigbarhet kan øke graden av kontroll, som igjen kan minske stress (Einarsen & Skogstad, 2011). Dermed kan medbestemmelse være en jobbressurs som kan motvirke stress og faren for utbrenthet. Involvering av studentene blir derfor viktig under hele forløpet.

**Stigma.** En annen jobbressurs for doktorgradsstudenter var lite stigma rundt psykisk helse på arbeidsplassen. Åpenhet rundt psykisk helse og muligheten til å snakke med leder om dette, ga lavere skåre på utbrenthet. Mindre stigma kan føre til at flere oppsøker hjelp, både de som har symptomer på psykiske plager og de som har en psykisk lidelse (Corrigan, 2004). Åpenhet rundt psykisk helse kan også påvirkes av at doktorgradsstudenter ikke ønsker å snakke om sine psykiske plager, i frykt for at det kan stå i veien for framtidige karrieremuligheter (Pryal, 2014).

Av andre ressurser, korrelerte stigma høyest med generell støtte. Dette kan indikere at det er en sammenheng mellom å oppleve støtte fra veileder og fra forskningsgruppe, og åpenhet rundt egen psykisk helse. Støtte fra veileder og forskningsgruppe kan altså bidra til å minske stigmaet rundt psykiske plager. Det kan føre til at flere doktorgradsstudenter lettere tar opp utfordringer rundt psykisk helse, slik at de kan få den støtten og hjelpen de eventuelt trenger på et tidlig stadium. Dette kan ha en forebyggende effekt på utbrenthet og andre psykiske plager, og trivsel og framdrift kan påvirkes positivt.

**Andre ressurser.** Støttevariabler som jobbstøtte og lederstøtte var andre jobbressurser vi fant i studiet vårt. Disse funnene er i tråd med funnene hos Evans og kolleger (2018), hvor doktorgradsstudenter med angst- og depresjonsplager oppga at det å føle seg verdsatt av veileder og oppleve faglig og emosjonell støtte, var de faktorene i arbeidet som påvirket dem mest.

**Krav.** Forhold som angår krav er også viktige i modellen.

**Jobb-familie-konflikt.** Jobb-familie-konflikt var positivt korrelert med utbrenthet i vår studie. Dette tyder på at doktorgradsstudenter som har vanskeligheter med å balansere jobb og familieliv, har høyere skåre på utbrenthet. Dette funnet er i tråd med Levecque og kollegaer (2017). En forskjell er at deres studie brukte en annen måleskala på psykiske plager, hvor jobb-familie-konflikt kan gi andre resultater. Likevel støtter resultatene våre opp under betydningen av jobb-familie-konflikt som et jobbkrav for doktorgradsstudenter. En samtale mellom veileder og stipendiat hvor jobb-familie-konflikt tematiseres, kan bidra til å normalisere denne typen utfordringer. Å være bevisst på- og tydeliggjøre de ulike rollene knyttet til jobb og familie, kan føre til at de sjeldnere kommer i konflikt med hverandre. En slik tilnærming kan virke forebyggende på stress.

**Arbeidsintensitet.** Arbeidsintensitet, bestående av to underkategorier, var et annet krav med innvirkning på utbrenthet. Av underkategoriene korrelerte arbeidsinnsats\_tvang, som omhandler skyldfølelse med å ta seg fri og problemer med å slappe av utenfor arbeidet, høyest med utbrenthet. For å minske utbrenthet, er det viktig å fokusere på det aspektet ved arbeidsintensitet som har størst innvirkning på doktorgradsstudenter. Dette kan ha betydning for hvilke tiltak som bør iverksettes for å senke jobbkravene. Eksempelvis kan veilederen ved å være dette bevisst, tematisere ulike tanker og følelser som kommer i perioder med mye arbeid. Et annet aspekt ved tematiseringen kan være at stipendiaten har noen å henvende seg

til hvis eksempelvis negative tanker vedvarer over tid. Å øke bevisstheten på disse temaene er et tiltak som kan virke forebyggende på stress.

**Demografiske variabler.** Av de demografiske variablene var kjønn en signifikant prediktor for jobbengasjement, hvor kvinner skåret litt høyere enn menn. Progresjon (antall år gjennomført på doktorgradsstudiet) var også en signifikant prediktor for engasjement, hvor de som var i starten av doktorgradsløpet var mer engasjerte.

På utbrenthet var alder signifikant, hvor de under 35 år skåret høyere. Det var én signifikant forskjell mellom fagområdene, hvor doktorgradsstudenter innenfor samfunnsfag skåret lavere enn de i medisin/helse/psykologi/odontologi på phd-relevans. Dette kan tyde på at doktorgradsstudenter innen helsefag i større grad enn samfunnsfag ser relevansen og verdien av doktorgraden sin for et yrkesliv utenfor academia.

**Praktiske implikasjoner.** Resultatene i studien kan gi mer innsikt i hvilke faktorer i arbeidsmiljøet som bidrar til jobbengasjement og utbrenthet hos doktorgradsstudenter. Dette er viktig for å bli mer bevisst på risikofaktorer for utbrenthet, samt hvilke forebyggende tiltak som kan iverksettes. Eksempelvis kan veileder ved å fokusere på viktigheten av sosial støtte, legge forholdene til rette for å styrke denne ressursen hos doktorgradsstudenten. Dette kan gjøres i starten av doktorgraden, og følges opp utover i doktorgradsløpet.

Kartlegging av Kompetanse og underkategorien personlig struktur i resiliens, kan være av betydning for individuelt tilpasset veiledning. Doktorgradsstudenter som skårer lavt på disse kan ha behov for ekstra oppfølging underveis. Veileder kan også ved å tilføre flere ressurser påvirke doktorgradsstudentens vurdering av egen kompetanse. Altså er veileders sosiale sensitivitet i relasjonen med doktorgradsstudenten av betydning for å forebygge utbrenthet og øke jobbengasjementet. Å øke ressursene vil ha større effekt enn å senke jobbkrav, ved at de virker inn både på jobbengasjement og utbrenthet. En styrking av ressursene kan tenkes å bidra til at flere doktorgradsstudenter fullfører innen normert tid og at

færre dropper ut. Samfunnsøkonomisk har dette positiv betydning både for universitetet og doktorgradsstudenten.

**Begrensninger og videre studier.** En begrensning ved studien vår er at vi har flere kvinnelige enn mannlige respondenter. Dette kan gjøre det vanskelig å generalisere resultatene på tvers av kjønn. En annen begrensning er at fakulteter i spørreundersøkelsen vår er slått sammen til enkelte fagområder, noe vi gjorde for å sikre respondentenes anonymitet. Eksempelvis er humaniora, jus, teologi og kunstfag slått sammen til ett fagområde. Undersøkelser har vist at doktorgradsstudenter ved humaniora jobber mye alene sammenlignet med andre fakulteter (Reymert, Nesje & Thune, 2017). Det kan derfor tenkes at de opplever mindre sosial støtte, som i vår studie har vist seg å være en viktig ressurs for doktorgradsstudentene. I en videre studie kan det søkes godkjennelse fra Norsk senter for forskningsdata (NSD) for å skille respondentene ut fra fakulteter i stedet for fagområder. Dermed kan tiltak rettet mot doktorgradsstudenter i større grad tilpasses problemstillinger som er spesifikke for de enkelte fakultetene.

En tredje begrensning kan være at de som har besvart spørreundersøkelsen i utgangspunktet kan ha hatt høy grad av utbrenthet. Dette må tas i betraktning ved en generalisering av resultatene. For å få en grundigere oversikt over graden av utbrenthet hos norske doktorgradsstudenter, må flere studier utføres.

Til en videre studie kan det være interessant å ha et engelskspråklig spørreskjema for å inkludere flere utenlandske doktorgradsstudenter. Spørreundersøkelsen vår var på norsk, noe som kan ha utelukket de som ikke behersker norsk flytende. Med tanke på at 39 % av de som tok doktorgrad i Norge i 2017 var utenlandske (NIFU, 2017), vil deres oppfatning om stressfaktorer i doktorgraden være viktig.

## Generell diskusjon

Etter den kvalitative studien satt vi igjen med et inntrykk av at respondentene hadde mye til felles i opplevelsen av stress i doktorgraden. Vi fant 6 hovedtema som la grunnlaget for en spørreundersøkelse, hvor vi undersøkte hvilke faktorer som virker inn på utbrenthet og engasjement hos doktorgradsstudenter.

Fra den kvalitative studien ble flere av faktorene som var av betydning for rapportert jobbstress gjenfunnet i den kvantitative studien. Arbeidsintensitet pekte seg ut som et jobbkraft, hvor spesielt underkategorien arbeidsinnsats\_tvang hadde sammenheng med utbrenthet. Dette funnet er i samsvar med den kvalitative studien, der deltakerne rapporterte om skyldfølelse ved å ta seg fri fra jobb og problemer med å slappe av på fritiden.

Sammenlignet med andre studier er ressurser som medbestemmelse og lite stigma rundt psykisk helse, nye funn for doktorgradsstudenter. I den kvalitative studien var medbestemmelse en ressurs for noen av deltakerne, men ikke i så stor grad at vi forventet et funn på et større utvalg. Stigma rundt psykisk helse ble ikke nevnt i den grad at vi anså det som en betydelig stressfaktor, men basert på litteratur valgte vi likevel å undersøke det. Den kvantitative studien ga oss dermed informasjon som vi ikke ville fått utelukkende med en kvalitativ studie.

Flere av deltakerne i den kvalitative studien hadde utfordringer med å strukturere arbeidshverdagen, noe de opplevde som stressende. Dette ble gjenfunnet i den kvantitative studien, hvor resiliens, med underkategorien "personlig struktur", hadde betydning for engasjement og utbrenthet. Det som var overraskende var at resiliens ikke passet inn under ressurser, men sto som en egen variabel. Dette funnet viser at kunnskap knyttet til faktorer utenfor krav og ressurser i arbeidet er av betydning for utbrenthet og engasjement hos doktorgradsstudenter. Det kan være at resiliens, med personlig struktur, måler personlige egenskaper hos doktorgradsstudenten, eksempelvis planmessighet. Tiltak for å bedre

strukturen i arbeidet kan være nyttig for de som opplever utfordringer med dette.

Skillet mellom sosial og faglig støtte fra veileder og forskningsgruppe kom tydelig fram i den kvalitative studien. Dette skillet ble ikke støttet i den kvantitative, hvor en faktoranalyse antydte at de to formene for støtte tilhører samme dimensjon. Dette kan være fordi spørsmålene vi stilte om faglig og sosial støtte var for like, eller at det ikke er så stor forskjell mellom disse støttevariablene som vi først antok.

Vi så i den kvalitative studien at mange slet med troen på egen kompetanse, noe som hadde negativ innvirkning på selvtilliten deres som doktorgradsstudent. Dette funnet ble støttet i den kvantitative undersøkelsen, der vi identifiserte en egen faktor vi kalte Kompetanse. Vår studie viser at vurdering av egen kompetanse har betydning for hvordan stipendiaten forholder seg til krav og ressurser i arbeidet, hvor en høyere vurdering styrker forholdet til ressurser og minsker innvirkningen av krav. Ved å undersøke og forebygge jobbrelatert stress hos doktorgradsstudenter, er det viktig å inkludere denne faktoren som et tillegg til krav og ressurser i arbeidet.

Vi håper våre studier kan bidra til økt kunnskap om hva som har betydning for opplevd stress hos norske doktorgradsstudenter. Videre håper vi at denne kunnskapen kan brukes til å forebygge stress og utbrenthet, øke trivsel hos doktorgradsstudentene og gi universitetene inspirasjon til å videreutvikle et godt veilednings- og utdanningstilbud.

### Referanser

- Abouserie, R. (1994). Sources and Levels of Stress in Relation to Locus of Control and Self-Esteem in University Students. *Educational Psychology*, 14, 323-330.  
<http://dx.doi.org/10.1080/0144341940140306>
- Appel, M. L., Dahlgren, L. G. (2003) Swedish doctoral student`s experiences on their journey towards a PHD: Obstacles and opportunities inside and outside the academic building. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 47:1, 89-110.
- Barna, G. (2012). Understanding graduate students: Their values, beliefs, and motivations. Grad Resources. Hentet fra [http://www.gradsources.org/articles/student\\_profile.shtml](http://www.gradsources.org/articles/student_profile.shtml).
- Biron, C., Brun, J.-P., Ivers, H. (2008). Extent and sources of occupational stress in university staff. *Work* 30, 511–522.
- Busch, A., Arbo, M. H., Kasimba, S. A., & Sripada, K. (2017). PhD working conditions at NTNU with a special focus on PhD candidates with kids.
- Corrigan, P. (2004). How stigma interferes with mental health care. *American psychologist*, 59(7), 614.
- Corrigan, P. W., Druss, B. G., & Perlick, D. A. (2014). The impact of mental illness stigma on seeking and participating in mental health care. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(2), 37-70.
- Crabtree, B. F., & Miller, W. L. (Eds.). (1999). *Doing qualitative research*. Sage publications.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. 2 utgave. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.



- De Braine, R., & Roodt, G. (2011). The Job Demands-Resources model as predictor of work identity and work engagement: A comparative analysis. *SA Journal of Industrial Psychology, 37*(2), 11 pages. doi: <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.889>
- Einarsen, S. V., & Skogstad, A. (2011) *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Evans, T. M., Bira, L., Gastelum, J. B., Weiss, L. T., & Vanderford, N. L. (2018). Evidence for a mental health crisis in graduate education. *Nature biotechnology, 36*(3), 282.
- Falkum, E. (2000). Hva er utbrenthet? *Tidsskrift for Norsk Legeforening, 2000* (utg.10) 120:1122-8. <https://tidsskriftet.no/2000/04/klinikk-og-forskning/hva-er-utbrenthet>
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment?. *International journal of methods in psychiatric research, 12*(2), 65-76.
- Frølich, N., Wendt, K., Reymert, I., Tellmann, S. M., Elken, M., Kyvik, S., & Larsen, E. H. (2018). Academic career structures in Europe: Perspectives from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK.
- Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield, A.H., Dua, J., Stough, C., (2001). Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work Stress 15*, 53–72.
- Giorgi, A. (Ed.). (1985). *Phenomenology and psychological research*. Pittsburgh, PA: Duquesne University Press.
- Golde, C.M. (2000). Should I stay or should I go? Student descriptions of the doctoral attrition process. *The Review of Higher Education, 23*(2), 199-227.

Jairam, D. & Kahl, D. H. (2012). Navigating the doctoral experience: The role of social support in successful degree completion. *International Journal of Doctoral Studies*. Vol: 7.

Janke, S., Nitsche, S., & Dickhäuser, O. (2015). The role of perceived need satisfaction at work for teachers' work-related learning goal orientation. *Teaching and Teacher Education*, 47, 184-194.

Josefsson, K.A., Bergenzaun, L., Svensson, S.F., Lundquist, S., Peterson, P. & Lindberg-Sand, Å. (2016). «Should I Stay or Should I Go». Tolvhundra doktoranders syn på avhopp och akademisk karriär. Lund: Lund University

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2009). Psykologi i organisasjon og ledelse. 4. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

Krumsvik, R.J. (red.) (2016). *En doktorgradsutdanning i endring: et fokus på den artikkelbaserte ph.d.-avhandlingen*. Bergen: Fagbokforlaget.

Krumsvik, R.J. & Jones, L.Ø. (2016). De beste blant oss dropper ut. *Tidsskrift for Norsk psykologiforening*, 53 (12), 1022-1024. Hentet fra:  
[http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks\\_id=476765&a=3](http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=476765&a=3)

Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2010). Exploring alternative relationships between perceived investment in employee development, perceived supervisor support and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 20(2), 138-156.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.

Lambie, G.W., Hayes, B.G., Griffith, C., Limberg, D., & Mullen, P. R. (2014). An exploratory investigation of the research self-efficacy. Interest in research and

- research knowledge of Ph.D in education students. *Innovate Higher Education*, 39:139-153. <https://doi.org/10.1007/s10755-013-9264-1>
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879. <http://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Malterud., K. (2003). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning – en innføring*. Oslo: TANO.
- Martinussen, M., Borgen, P. C., & Richardsen, A. M. (2011). Burnout and engagement among physiotherapists. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, 18(2), 80-88.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 2, 99–113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd ed). Consulting Psychologists Press Inc, Palo Alto, California.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Matthisen, S. B., Dyregrov, A., & Notelaers, G. (2010). Upublisert materiale
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. London: Sage Publications.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.

- Nerstad, C. G., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2010). Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway. *Scandinavian journal of psychology*, 51(4), 326-333.
- Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (2017). Doktorgrader. Hentet fra <https://www.nifu.no/fou-statistiske/fou-statistikk/doktorgrader/>
- Pain, E. (2017, 4. april). Ph.D. students face significant mental health challenges. *Science*. Hentet fra <http://www.sciencemag.org/careers/2017/04/phd-students-face-significant-mental-health-challenges>
- Peelo, M. (2011) *Understanding Supervision and the PhD*. London: Continuum Publishing Corporation
- Peluso, D. L., Carleton, R. N., & Asmundson, G. J. (2011). Depression symptoms in Canadian psychology graduate students: do research productivity, funding, and the academic advisory relationship play a role?. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 43(2), 119.
- Pryal, K.R.G. (2014, 13. juni). Disclosure blues: should you tell colleagues about your mental illness? *ChronicleVita*. Hentet fra: <https://chroniclevita.com/news/546-disclosure-blues>
- Reymert, I., Nesje, K., & Thune, T. (2017). Doktorgradskandidater i Norge: Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger. (NIFU Rapport, 2017:10). Hentet fra [https://khrono.no/files/2017/11/15/nifu-rapport2017-10\\_1.pdf](https://khrono.no/files/2017/11/15/nifu-rapport2017-10_1.pdf)
- Schaufeli, W.B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46, 120-132.

- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES–Utrecht work engagement scale: test manual. *Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University*, 8.
- 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(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer, Dordrecht.
- Shaw, C. (2014, 14. mai). Overworked and isolated - work pressure fuels mental illness in academia. *The Guardian*. Hentet fra: <https://www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2014/may/08/work-pressure-fuels-academic-mental-illness-guardian-study-health>
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout research*, 5, 12-20.

Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965.

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.

Thagaard, T. (2009). Systematikk og innlevelse (3. utg.). En innføring i kvalitativ metode. Bergen: Fagbokforlaget.

The higher education ordinance (2016). Chapter 5: Employment of doctoral students etc. Hentet fra: <https://www.uhr.se/en/start/laws-and-regulations/Laws-and-regulations/The-Higher-Education-Ordinance/#chapter5>

Thune, T., Kyvik, S., Sörlin, S., Olsen, T. B., Vabø, A., & Tømte, C. (2012). PhD education in a knowledge society: An evaluation of PhD education in Norway.

Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet. (4. april, 2013). Over 1500 doktorgrader ved UiT. Hentet fra: [https://uit.no/nyheter/artikkel?p\\_document\\_id=334659&p\\_dim=88205](https://uit.no/nyheter/artikkel?p_document_id=334659&p_dim=88205)

Vidnes, A. K. (2017, 03. januar). Når doktorgraden blir for vanskelig. Hentet fra: <https://www.forskerforum.no/nar-doktorgraden-blir-for-vanskelig/>

Østlyngen, A., Storjord, T., Stellander, B., & Martinussen, M. (2003). En undersøkelse av total arbeidsbelastning og tilfredshet for psykologer i Norge [A survey of total

workload and satisfaction among Norwegian psychologists]. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 40, 570-581.

## **Appendiks A**

### **Intervjuguide**

Takk for at du ville delta i denne studien. Formålet med denne studien er å undersøke din opplevelse av stress som doktorgradsstudent. Din deltakelse vil bidra til økt forståelse av dette. I løpet av intervjuet vil stille noen åpne spørsmål og eventuelle oppfølgingsspørsmål hvor dette er nødvendig. Undersøkelsen vil ta ca. 45 minutter. Intervjuet vil bli tatt opp, for så å videre bli transkribert og analysert. Understreker at alle opplysninger er taushetsbelagt og vil bli behandlet konfidensielt. Personer som eventuelt nevnes under intervjuet vil bli anonymisert i etterkant. Dersom du ønsker å avbryte underveis, ta pauser eller la være å svare på enkelte spørsmål, vil vi ta hensyn til dette.

Har du noen spørsmål før vi starter?

Da starter jeg opptaket.

#### **Hovedspørsmål:**

##### ***Samtykke***

På bakgrunn av informasjonen ovenfor, samtykker du til deltakelse i dette studiet?

##### ***Innledning***

*Hvorfor takket du ja til deltakelse i dette studiet?*

*Hva legger du i begrepet stress?*

*Kan du si noe om din generelle livssituasjon?*

- *Stikkord: Alder, familie, barn, jobb.*

*Hva fikk deg til å bli doktorgradsstudent?*

##### ***Erfaringer***

*Kan du fortelle om dine erfaringer hva angår stress i doktorgradstilværelsen?*



- *Stikkord: forventningsavklaring, situasjonell stress, hvordan merker stress, tiltak som bidrar, universitetets rolle, fysiske/psykiske symptomer.*

### **Utfordringer**

*Opplever du noen utfordringer når det kommer til opplevelsen av stress som doktorgradsstudent? Hvis ja; kan du fortelle meg mer om dette?*

- *Stikkord: veileder og veiledning, motivasjon, ensomhet, rekke tidsfrister, jobb-familie-konflikter.*

### **Bekymringer**

*Har du noen bekymringer hva angår stress i doktorgradsstudiet?*

- *Stikkord: fullføring av doktorgrad, jobbutsikter, økonomi, jobb-familie-konflikter*

### **Mestring**

*Hva får deg til å mestre stress i doktorgradstilværelsen?*

- *Stikkord: jobb vs. fritid, sosial støtte, veileder, arbeidsmiljø, forskningsgrupper.*

### **Anbefalinger**

*Har du noen tanker om hva som kan forebygge stress hos doktorgradsstudenter?*

*Hva vil du si er de viktigste faktorene som har påvirket din opplevelse av stress?*

### **Tilbakeblikk**

*Oppsummering av funn.*

- *Stikkord: Reflektere over funn og essensen i intervjuobjektets opplevelse av stress.*

*Er det noe du vil legge til før vi avslutter intervjuet?*

## Appendiks B

### Godkjenning fra Norsk senter for forskningsdata

Joar Vittersø

9037 T ROMSØ



Vår dato: 23.11.2017

Vår ref: 57115 / 3 / H JT

Deres dato:

Deres ref:

### Tilrådning fra NSD Personvernombudet for forskning § 7-27

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 10.11.2017 for prosjektet:

57115	Opplevd stress hos doktorgradsstudenter
Behandlingsansvarlig	UiT Norges arktiske universitet, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Joar Vittersø
Student	Tarjei Koren Flægstad

### Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er unntatt konsesjonsplikt og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

### Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon
- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

### Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringskjema.

### Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

### Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Ved prosjektslutt 31.12.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

## Appendiks C

### Samtykkeskjema

#### Forskningsprosjekt om stressfaktorer hos doktorgradsstudenter

Du inviteres med dette til å delta i en undersøkelse om stressbelastning hos doktorgradsstudenter. Undersøkelsen inngår i vår avsluttende oppgave ved profesjonsstudiet i psykologi ved Universitetet i Tromsø

#### Bakgrunn og formål

Stressbelastning hos doktorgradsstudenter er et viktig tema. Vi ønsker å finne ut hvilke stressorer som er mest fremtredende hos doktorgradsstudenter. Denne informasjonen kan videre gi et innblikk i hvordan stressbelastning hos doktorgradsstudenter kan forebygges.

#### Hva innebærer deltakelse i studien

Dersom du samtykker til å delta i studien vil vi kontakte deg for å avtale et intervju som vil vare ca. 45 minutter. Intervjuet vil omhandle din opplevelse av å være doktorgradsstudent. Her vil vi blant annet spørre om motivasjon, forventninger, veiledning, sosial støtte og ressurser.

#### Hva skjer med informasjonen om deg

All informasjon i denne studien er anonym. Det eneste som indirekte kan identifisere respondenter, er stemmen på lydopptaket. Lydopptakene vil lagres på en kryptert minnepenn (beskyttet med passord) som bare en professor og to studenter ved UiT vil ha tilgang til. I formidlingen av resultatene vil det ikke være mulig å identifisere noen av deltakerne i undersøkelsen.

#### Frivillig deltakelse og samtykke

Det er frivillig å delta i studien. Du kan når som helst og uten å oppgi noen grunn trekke deg fra studien. Vi håper du vil delta, og bidra til å gi mer kunnskap om hva som er stressbelastninger hos doktorgradsstudenter.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med psykologstudent Tarjei Koren Flægstad ([tf1007@post.uit.no](mailto:tf1007@post.uit.no)) eller Hans Olaf Nilsen ([hni004@post.uit.no](mailto:hni004@post.uit.no)). Hovedveileder er Joar Vittersø, tlf: 776 46369.