



UiT Norges arktiske universitet

Det helsevitenskapelige fakultet - Institutt for psykologi

Utbrenthet og mestringstro blant psykologer

En kvantitativ studie av utbrenthet og mestringstro blant psykologer

Charlèn Johansen Livesey, Ida Gregersen Dale og Marit Indrevoll

Veiledere: Marta Maria Gorecka og Frode Svartdal

PSY – 2901 Hovedoppgave i profesjonsstudiet i psykologi, høsten 2020

Utbrenthet og mestringsstro blant psykologer

Burnout and self-efficacy among psychologist

Charlèn Johansen Livesey, UiT

Ida Gregersen Dale, UiT

Marit Indrevoll, UiT

Veileder: Marta Maria Gorecka

Frode Svartdal

PSY-2901

Hovedoppgave for graden Cand. Psychol.

Institutt for Psykologi

Det helsevitenskapelige fakultet

UiT Norges arktiske universitet

Desember 2020

Forord

Ideen til hovedoppgaven ble til ved at vi diskuterte en psykologs arbeidshverdag, og det at vi alle som psykologistudenter har opplevd å bli stilt spørsmål angående hvordan man som fremtidig psykolog skal klare å ivareta egen psykisk helse i møte med mennesker som har det vanskelig. Psykologers psykiske helse var da et tema som kom frem og vi tok kontakt med Marta Maria Gorecka, førsteamanuensis i klinisk nevropsykologi, psykologspesialist i klinisk nevropsykologi ved Institutt for psykologi ved Universitetet i Tromsø. Vi ble etter hvert enig med veileder om utforming av et prosjekt og utvikling av spørreskjema som ble brukt i datainnsamlingen. Veileder sendte inn søknad på prosjektet til regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK). De statistiske analysene er gjennomført av oss, med innspill fra Frode Svartdal, professor ved institutt for psykologi ved Universitetet i Tromsø.

Arbeidsoppgavene og fordelingen av disse har vært lik mellom kandidatene gjennom hele prosessen. Prosessen med hovedoppgaven kan beskrives som både interessant, lærerik, utfordrende og tidkrevende. Hovedoppgaven har blitt til ved at mange har bidratt direkte og indirekte. Vi vil først av alt takke våre veiledere for faglig innsikt, raske råd og konstruktive tilbakemeldinger. Vi takker venner og bekjente som gjennom sosiale medier (Facebook) har delt vår undersøkelse, og til slutt vil vi takke alle psykologene som gjennom sin deltakelse gjorde denne studien mulig.

Abstrakt

Utbrenthet som en stressreaksjon til økende krav i arbeidslivet, seg selv og samfunnet generelt har i de siste årene kommet mer på agendaen, både som forskningstema og i media.

Utbrenthet som fenomen i samfunnet ser ut til å ha økt og det tanderes til å være relatert i større grad til yrker som omhandler følelser og hvor sosial nærkontakt med andre mennesker er mer sentralt (Kvam, 2020). Forskning har vist at mennesker i alle yrkesgrupper kan bli rammet av utbrenthet. I følge PubMed Health viser flere rapporter manglende nærvær på jobben på grunn av utbrenthet. Studie gjennomført på 70- tallet av den amerikanske psykologen Herbert Freudenberger viste at høyt stress nivå og høye forventninger til de som jobbet i hjelpeyrker hadde innvirkning på opplevd utbrenthet og større tilbøyelighet til å bli utbrent (Freudenberger, 1974, 1975; Kvam, 2020).

Forliggende studie undersøkte sammenhengen mellom forekomst av utbrenthet og mestringstro blant psykologer. 205 norske psykologer deltok i nettbasert undersøkelse (164 kvinner og 41 menn). Det ble benyttet Maslach Burnout Inventory (MBI) (Kristoffersen, 2011) for å måle utbrenthet, og The General Self-Efficacy Scale (GSES) for å måle mestringstro (Jerusalem et. al., 1998). Resultatene viste en sammenheng mellom utbrenthet og mestringstro. Høy mestringstro gir mindre emosjonell utmattelse, og høyere selvopplevd ytelse. Samlet antyder disse resultatene at utbrenthet kan være en faktor som påvirker menneskers mestringstro som yteevne og tilstedeværelse i negativ retning som konsekvenser for helse og velvære, og samfunnet generelt. Dette gjennom mindre produksjon og større individuelle og samfunnsmessig konsekvenser.

Utbrenthet

Utbrenthet som samfunnsproblem

Utbrenthet kan i utgangspunktet ramme mennesker i hvilken som helst yrkesgruppe og er et voksende samfunnsproblem. Utbrenthet blir sett på som en kombinasjon mellom arbeid og privatliv, og har i de siste årene blitt et mer interessant fenomen for forskere og media (Kvam, 2020; Hirsch, 2019). Utbrenthet ble som begrep innført på 70-tallet av en amerikansk psykolog ved navn Herbert Freudenberger (Freudenberger, 1974, 1975).

Begrepet utbrenthet ble først og fremst knyttet opp mot omsorgsykker som innebærer kontakt med andre mennesker, men har i de siste årene fått et bredere nedslagsfelt. I tillegg har de negative konsekvensene ved utbrenthet blitt mer synliggjort på områder som fysisk - og psykisk helse, og produktivitet; (Falkum, 2003; Freudenberger 1974, 1975; Kvam, 2020; Richardsen og Martinussen, 2006). På slutten 90-tallet bidro statsminister Kjell Magne Bondevik til å sette utbrenthet på den politiske agendaen i Norge. Han gjorde terskelen lavere for folk generelt til å snakke om slike problemstillinger, og det ble ikke sett på som skam. Tidligere var det en del myter omkring utbrenthet, blant annet at det bare var eldre som ble utbrent og at visse yrkesgrupper ble rammet. Utbrenthet er ikke noe nytt fenomen, men samfunnet har blitt mer tilbøyelig til å snakke og forske om dette tema. Ved å få mer kunnskap på et område vil en kunne bidra til bedre treffsikkerhet i forebyggingsarbeidet til fenomenet utbrenthet, og hindre enkeltindivid- og samfunnsøkonomiske problemer (Rugland, 2002; Falkum, 2003).

Ulik forskning gjennomført med leger og sykepleier har vist at utbrenthet har negative konsekvenser for det enkelte individ både emosjonelt, fysisk og på yteevne (Falkum, 2003). I et meta perspektiv kan utbrenthet gi store samfunnsøkonomiske konsekvenser ved mindre produktivitet og press på eksisterende helse og velferd (Favne Psykologbistand, u.å.).

Utbrenthet kan virke inn på produktivitet i arbeidet og et ønske om å slutte i jobben. Det fremstår som om det er en del forskning som gjenstår for å få forståelsen av årsak og utviklingsforløp, slik at gode forebyggingstiltak kan settes i gang. Resultatene så langt viser at både arbeid og individuelle trekk innlemmes i fenomenet utbrenthet (Falkum, 2003). Frem til nå kan en si at situasjonsrelaterte faktorer som jobbkrav (mengde, oppgaver, kompleksitet og kontroll) er godt dokumentert. I tillegg ser det ut som manglende felleskap eller fravær av samhold kan være faktorer som bidrar til utbrenthet, sammen med annerkjennelse og kongruens av egne og arbeidsplassen verdier (Falkum 2003).

De personlige aspektene ved utbrenthet er ikke i like stor grad forsket på, men en ser en større tilbøyelighet til at det ikke er noen enten eller, men mer både og med sosiale og personlige kjennetegn. Til nå kan det se ut til at årsakene har blitt beskrevet til å omhandle arbeidsmiljøfaktorer, mens tiltakene har vært på individuell basis (Falkum, 2003).

I hovedoppgaven vil vi redegjøre for viktig kunnskap om utbrenthet generelt før vi diskutere forskning gjort rundt utbrenthet og mestringstro. Dette vil vi se på sammenhenger mellom utbrenthet og de tre komponentene emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert ytelsesevne opp imot tilbøyelighet for utbrenthet. Utbrenthet vil være det overordnede i oppgaven sett opp imot mestringstro. Det var ønskelig å diskutere forskning gjort med psykologer, men det viste seg å være vanskeligere å finne. Vi har derfor sett til forskning som omhandler andre helserelaterte yrker samt noen andre. Til slutt vil vi rapportere våre resultater fra den nett baserte undersøkelsen som undersøkte sammenhengen mellom utbrenthet og mestringstro ut ifra de tre komponentene.

Hva vet vi om utbrenthet?

Definisjon og tidligere forskning

Termologien utbrenthet sies å komme fra 1960-tallet beskrevet i Graham Green sin novelle «A Burnt-Out Case», men ble som tidligere nevnt lansert som begrep av Freudenberg på 70-tallet i en artikkel om arbeidere innen rus -og helseomsorgen (Freudenberg, 1974, 1975). Freudenberg beskrev personlige egenskaper som viktige for at en var disponert for utbrenthet, i tillegg til sosiale årsaker (Falkum, 2000).

Andre som gjorde seg bemerket på samme tid var Maslach og Jackson (1981,1985) de tilskrev utbrenthet til langvarige belastninger på arbeidsplassen, og beskrev utbrenthet til å være bestående av emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert selvopplevd jobbytelse. Disse tre ansees den dag i dag og være beskrivende for utbrenthet, men det er også forskere som mener der kan være andre dimensjoner (Falkum, 2000; Malt, 2019; Kvam, 2020). Maslach har ifølge Taris, Le Blanc, Schaufeli, og Schreurs (2005) forsket på mulig årsaksforhold mellom de tre ulike dimensjonene. I studien fant de ut at opplevd høyt nivå av å være utslitt var assosiert med større grad av depersonalisering, Og det igjen førte til høyere nivå av emosjonell utmattelse som igjen minsket yteevnen.

Ofte defineres utbrenthet som en arbeidsrelatert stressreaksjon som er langvarig. Utbrenthet regnes som et fenomen innen arbeid og ikke en sykdom. Utbrenthet kan gi både psykiske- og fysiske lidelser. Vanligvis er dette et resultat av en prosess som har vedvart i mange år (Malt, 2019; Kvam, 2020). Verdens helse organisasjon (WHO) definerer utbrenthet i ICD-11 som et syndrom som er et resultat av kronisk stress på arbeidsplassen, som ikke er bearbeidet på en tilfredsstillende måte (WHO, 2019). Folkeinstituttet (FHI) sier også at helsepersonell som utsettes for stress på arbeid er mer tilbøyelig til å bli utbrent (Dalsbø et. Al, 2013).

Kjennetegner på utbrenthet kan være: at en føler seg fysisk sliten, lite overskudd på jobb, ingen arbeidsglede og en har en negativ innstilling overfor arbeidet og/eller kollegaer.

Fysiologiske kjennetegn på utbrenthet kan være: hodepine, endret fordøyelse, hjertebank, vonde og ømme muskler, kvalme, svimmelhet og trykk over brystet. En kan få et endret søvnmønster, og det kan bli problematisk å opprettholde en god søvnhygiene (Kvam, 2020).

Andre årsaker til utbrenthet kan være: at man er nyansatt, har lite erfaring, dårlig selvtillit, forventinger til jobben som er urealistiske og unnvikelse hvor en tyr til rusmidler eller medikamenter for å klare å håndtere situasjonen. Flere risikofaktorer er: underbemanning, lange arbeidsdager, ubalanse mellom jobb og fritid, lite støtte fra andre mennesker/kollegaer, lite mosjon, ubalanse mellom innsats og belønning, konflikter/mobbing på jobb og ubalanse mellom ens interesser og kvalifikasjoner i forhold til jobb. Ens egen livsstil vil kunne være en risiko for å utvikle utbrenthet (Kvam, 2020; Rupert og Morgan, 2005).

Helsevesenet og utbrenthet

Studier gjennomført i andre land viser at helsepersonell innen psykisk helsearbeid har en risiko for å bli utbrent. Utbrenthet ser også ut til å korrelere med lav mestringstro. I de senere år har det blitt uttrykt bekymring for at presset på behandlere i psykisk helsevern er økende (O'Connor, Muller, og Pitman, 2018; Bull World Health Organ 2019).

O'Connor, Neff og Pitman (2018) fant i sin metastudie at helsepersonell som jobber med mental helse rapporterer høyere forekomst av emosjonell utmattelse (40%) og en moderat forekomst av depersonalisering (22%) ved bruk av MBI. Derimot forekom personlig prestasjon (19%) mindre hyppig enn de forgående komponentene (O'Connor, Muller, og Pitman, 2018).

Paris og Hoge (2009) fant i sin studie at ansatte i helsesektoren er betydeligere mer utsatt for utbrenthet enn andre yrker. Dette medfører ofte til at ansatte avslutter sitt arbeidsforhold. En stressende og krevende jobb er risikofaktorer for utbrenthet blant helsepersonell (Paris og Hoge, 2009). Blankertz og Robinson (1997) fant lignende funn ved at ansatte som jobbet med mennesker i rehabilitering hadde større tilbøyelighet til å forlate yrket innen de neste to-tre årene pga. utbrenthet (Blankertz og Robinson, 1997). Også studier av PubMed Health viser at ansatte uteblir fra sitt arbeid som følge av utbrenthet (Kvam, 2020).

Ifølge Malt (2019) i Store medisinske leksikon er personer i helse- sosial og omsorgsykker disponert for utbrenthet i større grad enn andre yrker. Faktorer som er gjeldene er for eksempel arbeidsforhold og miljøfaktorer som arbeidsstruktur, arbeidspress, lite kontroll på egne arbeidsoppgaver og kritikk fra andre. I tillegg vises det til spesifikke personlighetstrekk som høye forventninger til egen innsats, og tilbøyelig til å minimere egne behov (Malt, 2019).

Psykologer og utbrenthet

Psykologers arbeidshverdag kan sies å være av personlig karakter med klienter som har omfattende og komplekse problemer. Dette er komponenter som gjør at psykologen ansees å være disponert til å bli utbrent. De tre komponentene emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert ytelsesevne gir et helhetlig bilde på utbrenthet, og korrelere med hverandre, men hvordan de påvirke hverandre er ikke avklart eller om de gjør det (Olaussen, et al., 2010).

I en studie av Simionato og Simpson (2018) fant de at over halvparten av psykoterapeutene har moderate til høye nivåer av utbrenthet. Lav alder, mindre arbeidserfaring og overdreven involvering i klienters problemer ble identifisert som de hyppigst forekommende risikofaktorene (Simionato og Simpson, 2018). Norsk Helseinformatikk viser også til at det å være ung arbeidstaker eller ny i jobben er risikofaktorer og årsaker til utbrenthet (Kvam, 2020). Det samme ser man i studien av Lim, Kim og Hyunjung et al (2011) som viser at flere år med utdanning har vist seg å korrelere positivt med emosjonell utmattelse, men også med høyere grad av personlig prestasjon. Økende alder er også assosiert med høyere rapportert personlig prestasjon (Lim, et al., 2011).

Nyere forskning av Richardsen og Martinussen (2010) viser også at sammenhengen mellom personlighetstrekk og egenskaper hos psykologer kan føre til utbrenthet (Richardsen og Martinussen, 2010).

Utbrenthet og mestringstro

Albert Bandura er en sosialpsykolog som blant annet utviklet teorier om mestringstro (self-efficacy). Dette omhandler tro på egen kapasitet for å kunne mestre oppgaver og nå sine mål. Mestringstro er en sterk prediktor for å få gjennomført ting, og mennesker velger oppgaver ut ifra sin mestringstro. Han knyttet egen mestringstro til for eksempel prestasjon, læring gjennom observasjon, overbevisning, og det så ut til å være situasjonsbetinget (Houge, 2020).

Mestringstro er et begrep som brukes når en skal vise til at en håndterer utfordringer en møter i livets løp. Begrepet mestring kan ha ulik betydning avhengig av situasjonen, eksempelvis; psykologisk motstandskraft, stressmestring i arbeidslivet, tro på egen prestasjon, prioriteringer og endringer av status que, som det å slanke seg (Svartdal, 2018).

Mennesker mestrer utfordringer ulikt, alder og erfaring har innvirkning på reaksjonsmønster. Uansett hvordan en definerer mestring er hensikten å styrke og bevare selvbildet, og opprettholde en følelsesmessig balanse. Hvor en forsøker å bevare forhold til andre mennesker og samtidig endrer negative betingelser i omgivelsene (Norsk Helseinformatikk AS, 2014).

I studien av Rupert og Kent (2007) fremkommer det at privatpraktiserende psykologer og de som hadde egen opplevelse av samhold til en gruppe hadde høyere grad av personlig fullbyrdelse, færre kilder til stress, og mer kontroll i arbeidet sitt, enn de som jobbet i byråer (Rupert og Kent, 2007). Lillejord (2018) definerer stress som noe som oppstår i det at en opplever manglende samsvar mellom krav og forventninger i aktuelle situasjoner, og de fysiske, psykologiske og sosiale ferdigheter en innehar for å nå opp til disse forventningene. Whitman, Spindloveo og Clark (1985) på sin side så på forholdet mellom utdanning og helse. De har beskrevet at søvnmangel og overarbeid er utløsende faktorer på stress og liten mestringstro.

Studien til Yannis, et al (2010) viser forskjell mellom privat og offentlig sektor, og at det kan påvirke arbeidsholdning til de ansatte. Ansatte i offentligsektor utvikler større forpliktelse overfor arbeidsplass dersom de er tilfredse med ytre faktorer, som lønn. De ansatte i privat sektor har mer kontroll i den forstand at de vet hva som forventes og hva som gjengjeldes for innsatsen. Dette vil øke de ansattes engasjement på linje med de offentlige, men denne er mindre sterk, ettersom de ansatte i det private allerede vet hva de kan forvente (Yannis, J., Doris, og Van Dick, 2010).

Emosjonell utmattelse

Emosjonell utmattelse kan beskrives som en tilstand hvor de emosjonelle ressursene er utarmet, og en ikke lenger føler at man klarer å gi av seg selv på et psykologisk plan (Maslach et. al., 1986). Emosjonell utmattelse kan følge av langvarig stress, som gjerne oppstår i en arbeidssituasjon hvor individet har høye forventninger til seg selv, og høye situasjonsbetingede krav. Mange anser emosjonell utmattelse som den primære dimensjonen av utbrenthet. (Falkum, 2003). Emosjonell utmattelse ser ut til å forekomme hyppigere hos kvinner enn menn (Purvanova og Muros, 2010; Innstrand et. al., 2008). Emosjonell utmattelse har vist seg å være assosiert med nedsatt prestasjon på jobb, og frivillig skifte av arbeidsplass (Wright og Cropanzano, 1998).

I undersøkelsen gjort av Ackerley, Burnell, og Kurdek (1998) var den typiske utbrente psykologen: ung, med lavere inntekt, gjennomførte lite individuell terapi, opplevde manglende kontroll i den *terapeutiske* settingen, og følte seg overengasjert i klienter. På den andre siden viser studien av Olaussen, Skaar og Hauge et al (2010) at høyere ansiennitet ikke bidrar til mindre emosjonell utmattelse.

Veiledning er en målrettet samtale som har som mål å oppmuntre til refleksjon og gi mulighet for den ansatte å lære ved aktiv deltakelse (Kompetanse Norge, 2007). Olaussen og Skaar et al (2010) viser til at veiledning og støtte fra kollegaer ikke hadde signifikant innvirkning på emosjonell utmattelse, men viser til tvil på egne evner som terapeut, og belastninger i arbeidsmiljøet var risikofaktorer. Richardsen og Martinussen (2008) påpeker imidlertid at veiledning og støtte kan være av betydning for jobbengasjement, som de utpeker som en motsats til utbrenthet. Nøkkelen kan være at psykologer med liten tro på seg selv ikke benytter veiledning på samme måte som de med større tro på seg selv som fagpersoner.

Derimot kan veiledning føre til økt tro på seg selv under trygge omstendigheter, som i sin tur kan føre til mindre utbrenthet blant psykologer (Richardsen og Martinussen, 2008).

I en norsk gjennomsnittsanalyse av Innstrand et al (2011) ser en på kjønnsforskjeller oppimot utbrenthet og depersonalisering. Undersøkelsen viser at kvinner rapporterer høyere grad av utmattelse enn menn, både innad og utenfor yrker.

I studien av McCormack et al (2018) viser de til at det finnes tidligere forskning som slår fast at det er forskjeller mellom erfart utbrenthet blant menn og kvinner, men også at det finnes forskning som ikke finner disse forskjellene. Deres studie viser imidlertid at kvinner rapporterer emosjonell utmattelse mer enn menn. For kvinner kommer sektor valg som relevant for utfallet, men dette fant de ikke hos menn (McCormack et al., 2018). Videre viser metaanalysen av Purvanova og Muros (2010) at kvinner er mer emosjonelt utmattet enn menn, mens menn opplever depersonalisering. Dette i kontrast til det typiske bildet at kvinner som regel rapporterer mer utbrenthet enn menn.

I studien til Metcalfe et al (2003) viser det seg at større endring på arbeidsplasser har innvirkning på helseatferd som: økt alkohol konsumering, psykologisk stress, økende blodtrykk og fedme. Dette gjaldt både for menn og kvinner og man finner ingen forskjeller blant kjønnene.

Depersonalisering

Definisjon av depersonalisering kan beskrives som en “tilstand der personen opplever en følelse av uvirkelighet og distanse fra seg selv. I depersonalisering synes den ytre verden uvirkelig og fremmed” (Dehli, 2007, s. 2). I tillegg karakteriseres det ved negative følelser, sosial distansering og kyniske holdninger, som igjen fører til redusert selvopplevd jobbytelse og følelse av ineffektivitet (Innstrand et. al 2011). I en undersøkelse blant psykologer viste en

tredjedel av utvalget høye nivåer av depersonalisering, noe som kan indikere at dette er noe en betydelig andel psykologer opplever (Ackerley, Burnell, Holder og Kurdek, 1988).

Innstrand et al (2011) sier at depersonalisering viser ingen kjønnsforskjeller. Imidlertid viser det at dersom en ser på kjønnsforskjeller på tvers av ulike yrker vil man kunne se noen kjønnsforskjeller. Analysen konkluderer med at det er kjønnsforskjeller i utbrenthet. Dette til tross for tidligere studier har fastslått at det ikke er kjønnsforskjeller i utbrenthet. Studien viser at noen yrkesgruppe er mer utsatt enn andre yrker som lærere, advokater, leger og kirketjenere (Innstrand et al., 2011).

Redusert ytelse

Redusert ytelse handler om nedsatt opplevelse av å være kompetent, og selvopplevd nedsatt evne til å lykkes med sine arbeidsprestasjoner. Redusert ytelse er konseptuelt relatert til mestringstro (Wright og Bonett, 1997). Individuer som opplever redusert ytelse har en tendens til å devaluere verdien på arbeidet de gjennomfører, de opplever selv at de ikke evner å gjøre jobben sin på en god måte, og opplever lav profesjonell selvtillit (Mealer et. al., 2016).

Redusert ytelse har vist seg å henge sammen kvaliteter i arbeidssituasjonen, som muliggjør forbedret prestasjonen på arbeidet sitt. Slike kvaliteter kan være autonomi, mulighet til å bruke ulike evner, og tilbakemeldinger på jobben en utfører. Høy selvtillit har også vist seg å være beskyttende mot redusert ytelse. Stor arbeidsmengde derimot viste seg å ikke ha noe å si for redusert ytelse (Janssen et. al., 2010).

Utdanning og spesialisering

I Norge er det vanlig å spesialisere seg innen enkelte fagområder etter endt ordinært studieforløp. I Norge består spesialiseringen av 5 år praksis, hvor en har 240 timer med veiledning, samt 256 timer kurs med skriftlig arbeid i tillegg. Dette betyr at en psykolog må

delta på kurs som er relevant til den spesialiseringen den tar samtidig som en mottar veiledning. Psykologen er selv ansvarlig for praksis og at veiledningen er godkjent i forhold til spesialistreglementet (Norsk psykologforening, 2015).

Man kan utdanne seg som klinisk psykolog både i Norge og i andre land. For å kunne jobbe i Norge, behøves det autorisasjon fra helsedirektoratet. I Norge er studiet en seksårig profesjonsutdanning som inkluderer praksis. Denne regnes som standard når det gjelder hvilke kvalifikasjoner en som har studert i utlandet må ha. Det er store variasjoner i utdanningsforløpet fra land til land. Det er ulikheter på hvordan studiet er oppbygd, hva studiet inneholder, hvor lang utdanningen er og krav til praksis. I enkelte land bygger klinisk psykolog graden på bachelorgrad. Andre land har derimot utdanningsforløp mer lik den norske standarden. Det er helsedirektoratet som vurderer om en som har utdanning i utlandet kvalifiseres seg til å kunne jobbe som psykolog i Norge (ANSA, 2019).

Sending, Dalsklev og Eimot (2016) sier at Norge har mye å lære fra andre land. De mener psykologer utdannet i andre land bidrar med økt kompetansemangfold samt kunnskapsutvikling. Imidlertid sier Christian Zimmermann i Norsk Psykologforening at ingen utenlandske psykologstudier kan måle seg med den norske (Sending, Dalsklev, og Eimot, 2016).

Ut ifra rangering av universiteter i Norge ligger universitetet i Oslo øverst i studenttilfredshet. Bergen kommer rett etter på 2.plass og på 3.plass finner man NTNU i Trondheim. Man må helt ned på 14.plass før man finner Tromsø. Oppbygningen av studiet på det enkelte universitet kan sies å være basert på samme mal. En kan dermed ikke si at det vil ha noen akademisk fordel å studere på et bestemt universitet kontra et annet (universityGuru, u.d.).

Deltakelse i spesialisering og faglig oppdatering vil korrelere negativt med stress og utbrenthet, og positivt med arbeids glede (Kushnir, Cohen og Kitai 2001).

Målinger av utbrenthet og diagnoser

Maslach Burnout Inventory (MBI) ble lansert i 1981 og har siden vært det mest anvendte instrumentet for å måle utbrenthet. Det er laget som et selvrappoterings skjema som måler emosjonell utmattelse, depersonalisering og selvopplevd redusert ytelse (Kristoffersen, 2011).

Hvert spørsmål i MBI består av en påstand, eksempelvis «Jeg føler at arbeidet tømmer meg følelsesmessig», og deltakerne angir hvor ofte dette er noe de opplever på en skala fra 1-7, hvor 1 er «Aldri i løpet av det siste året», og 7 er «Hver dag». Det påpekes i manualen for MBI at de tre variablene ikke kan slås sammen til en enkeltvariabel for utbrenthet. For hver subskala ble det laget en gjennomsnittsvariabel som ble brukt i analysene. Cronbach's alfa sjekker sammenheng mellom flere mål som antas å henge sammen. Er det liten eller ingen sammenheng i skårene, går alfa-verdien mot 0; er det god sammenheng, går den mot 1.

Cronbach's alfa ble i manualen oppgitt å være tilfredsstillende med alfa på .90 for emosjonell utmattelse, .79 for depersonalisering, og .71 for redusert ytelse (Kristoffersen, 2011).

Mestringstro kan også måles på bakgrunn av spørsmålene i 10-trinnsskalaen The General Self-Efficacy Scale (GSES), utviklet av Matthias Jerusalem og Ralf Schwarzer. GSES er designet for å måle selvtillit i møte med utfordringer. Skalaen består av påstander, eksempelvis «Jeg klarer alltid å løse vanskelige problemer hvis jeg prøver hardt nok». Deltakerne angir hvor enige de er i påstanden på en skala fra 1-4. Det ble laget en gjennomsnittsvariabel som ble benyttet i analysene (Røysamb, Schwarzer og Jerusalem, 1998).

Tidligere studiers begrensinger

Det viste seg vanskelig og kun benytte forskning på helsepersonell og spesielt blant psykologer, grunnet manglende forskning hvor de benytter seg av de samme måleinstrumenter som MBI og GSES. Begrensingene ligger derfor i sammenligningen av andre yrkesgrupper enn psykologer. I studien av Innstrand et al (2011) var deltakerne fra forskjellige yrkesgrupper og inkluderer ikke psykologer, men helsepersonell. Derimot er Metcalfe et al (2003) studie gjennomført blant kontor- og fabrikkarbeidere, og tok for seg spesialisering som en risikofaktor.

Kushnir, Cohen og Kitai (2001) studien ble gjennomført blant familie – og barneleger. Denne hadde også fokus på spesialisering.

Whitman, Spendloveo og Clark (1985) gjennomførte studien sin blant medisinstudenter.

Vi har også lite forskning på norske psykologer, og dermed vil dette være en begrensning. Vi har enten forskning fra utlandet eller forskning som er gjort blant andre yrkesgrupper og studenter.

Vår studie

Forekomsten av utbrenthet blant psykologer i Norge er det ikke gjort mye forskning på, derfor ville vi utføre en kvantitativ metode slik at vi kunne nå ut til flere psykologer i Norge gjennom et spørreskjema, enn hvis vi f.eks. hadde funnet et antall psykologer vi skulle intervjuer (Ringdal, 2014).

Formålet med denne studien er å undersøke om det er en sammenheng mellom forekomst av utbrenthet og mestringstro blant psykologer. Vi ønsker å undersøke egne hypoteser for å kartlegge hvordan norske psykologer opplever sin arbeidssituasjon, og ut fra dette bidra til å holde flere psykologer i arbeid. I vår studie benyttes måleinstrumentene MBI og GSES.

Vi ønsket primært å gjennomgå tidligere forskningen gjort på helsepersonell, deriblant psykologer for å se på konkrete faktorer, og ut fra dette evaluere relevansen opp mot vår studie. Tidligere forskning gjennomført i andre land indikerer at helsepersonell som jobber tett opp mot mennesker er utsatt for å rammes av utbrenthet. Det er store variasjoner i utdanningsforløpet fra land til land, både hvordan studiet er bygget opp, hva studiet inneholder samt krav til praksis (ANSA, 2020). I tillegg er det ulik kultur fra land til land, dermed er det grunn å tro terapeut-pasient relasjon variere fra de representative landene. Det finnes per i dag i lite forskning som undersøker risikofaktorer for utbrenthet blant kliniske psykologer i Norge. Dette til sammen gir grunnlag for mer forskning, og vi ønsker med dette å bidra med økt kunnskap rundt arbeidshelsen til kliniske psykologer.

Hypotesene er som følgende:

Hovedhypotese: Det er negativ korrelasjon mellom mestringstro og utbrenthet.

H1: Yngre psykologer, og psykologer med lavere ansiennitet rapporterer høyere nivåer av utbrenthet.

H2: Psykologer ansatt i offentlig helsevesen er mer utsatt for utbrenthet og har lavere mestringstro enn psykologer som arbeider privat.

H3: Veiledning korrelerer negativt med utbrenthet, og positivt med mestringstro. Effekten er sterkere dersom veileder er spesialist.

H4: Kvinnelige psykologer rapporterer høyere forekomst av utbrenthet enn mannlige psykologer.

H5: Hyppig skifte av arbeidsplass gjennom karrieren korrelerer positivt med utbrenthet, og negativt med mestringstro.

H6: Det å være underveis eller ferdig med spesialisering, korrelerer negativt med utbrenthet og positivt med mestringstro.

H7: Psykologer som rapporterer å anse spesialisering som stressende, rapporterer også høyere nivåer av utbrenthet og lavere nivåer av mestringstro.

H8: Vi ønsker å undersøke om det er forskjeller avhengig av om psykologene er utdannet i Norge eller utlandet.

H9: Er det av betydning hvilket universitet psykologene er utdannet ved, og hvor i landet de jobber?

Metode

Deltakere

Utvalget for undersøkelsen består av yrkesaktive psykologer av alle kjønn som hadde sitt yrke i Norge i offentlig -og privat sektor. I tillegg hadde de ulik ansiennitet, spesialisering og utdannelsested.

Utvalget bestod av totalt 205 deltakere, derav 164 kvinner (80%) og 41 menn (20%). Alderen på utvalget varierte fra under 30 – over 65 år, og alderen var delt opp i 9 ulike aldersintervall, der det var 5 år i hvert aldersintervall. I aldersspennet under 30 år var det 37 stykker (18%). I

aldersspennet 30-35 år var det 64 stykker (31%). I aldersspennet 35-40 år var det 29 stykker (14%). I aldersspennet 40-45 år var det 23 stykker (11%).

I aldersspennet 45-50 år var det 19 stykker (9%). I aldersspennet 50-55 år var det 13 stykker (8%). I aldersspennet 55-60 var det 10 stykker (5%). I aldersspennet 60-65 år var det 8 stykker (4%). I aldersspennet Over 65 år var det 2 stykker (1%).

I utvalget var det 51 stykker (25%) som hadde tatt sin profesjonsutdanningen i psykolog ved universitetet i Oslo. Det var 34 stykker (17%) som hadde tatt utdanning ved Norges Arktiske Universitet. Det var 43 stykker (21%) som hadde tatt utdanningen ved Universitetet i Bergen. Ved NTNU var det 26 stykker (13%) som hadde tatt sin utdanning. Det var 42 stykker (21%) som hadde tatt utdanningen sin i et annet nordisk land. Det var 4 stykker (2%) som hadde tatt utdanningen sin i andre europeiske land. Det var 2 stykker (1%) som hadde tatt utdanningen sin utenfor Europa.

I utvalget var det 95 stykker (49%) som hadde fullført spesialisering. Det var 79 stykker (41%) som er under spesialisering. Det var 18 stykker (9%) som ikke er i spesialisering.

I utvalget er det 165 stykker (86%) som jobber offentlig. Det er 26 stykker (14%) som jobber i privatsektor.

I utvalget er det 98 stykker (48%) som jobber på Østlandet. Det er 9 stykker (4%) som jobber på Sørlandet. Det er 32 stykker (16%) som jobber i Nord Norge. Det er 25 stykker (12%) som jobber i Midt Norge. Det er 40 stykker (20%) som jobber på Vestlandet.

Verktøyet/spørreskjema

Spørreskjemaet var elektronisk og ble laget i Qualtrics. Data ble videre samlet inn og lagret i nettsiden Qualtrics, deretter overført til SPSS. Nettsiden Qualtrics er beskyttet med passord,

slik at kun prosjektledere og veiledere hadde tilgang til siden og datamaterialet. All data var anonymisert slik at ikke noe informasjon kunne spores tilbake til deltagerne. Spørreskjemaet startet med 12 spørsmål om bakgrunnsvariabler som kjønn, alder, hvor i landet en jobber, utdanningsinstitusjon, ansiennitet, antall jobber/engasjement, kort beskrivelse av jobb, om en jobber i privat eller offentlig sektor, hvor stressende en tenker at spesialisering er, om en har fått veiledning underveis i spesialisering og om veileder eventuelt var spesialist.

Videre stiltes totalt 25 spørsmål for å måle utbrenthet, og 10 spørsmål for å måle mestringstro.

Spørsmålene som ble brukt for å måle utbrenthet og mestringstro var hentet fra måleinstrumenter som allerede var utviklet og benyttet innen forskning på utbrenthet og mestringstro. Svaralternativene var også bestemt på forhånd, og vi benyttet oss av disse. For å måle utbrenthet benyttet vi spørsmålene fra den norske utgaven av Maslach Burnout Inventory (MBI) (Kristoffersen, 2011), og for å måle mestringstro benyttet vi The General Self-Efficacy Scale (GSES) (Jerusalem et. al., 1998).

I MBI måles utbrenthet som et fenomen med tre aspekter. Disse er emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert ytelse. 10 av spørsmålene omhandler emosjonell utmattelse. 7 av spørsmålene omhandler depersonalisering og de resterende 8 spørsmålene omhandler redusert ytelse. Hvert spørsmål i MBI består av en påstand, eksempelvis «Jeg føler at arbeidet tømmer meg følelsesmessig», og deltakerne anga hvor ofte dette er noe de opplever.

Svaralternativene her var følgende: aldri i løpet av det siste året – noen ganger i året – hver måned – noen ganger hver måned – hver uke – noen ganger hver uke – hver dag

Spørsmålene i GSES består i likhet med MBI av påstander, eksempelvis «Jeg klarer alltid å løse vanskelige problemer hvis jeg prøver hardt nok». Svaralternativer her var følgende: Helt galt – Nokså galt – Nokså riktig – Helt riktig.

Spørreskjema ble laget i samarbeid med veiledere, da om hvilke variabler som skulle være med. Vi foretok en pretest av spørreundersøkelsen på medstudenter for å sjekke om spørreskjema var forståelig. Eventuelt om det måtte gjøres endringer. Denne pretesten fanget opp uklarheter, dårlig spørsmål, gjentakelse, og om noe opplevdes kjedelig. I tillegg til om det var spørsmål som kunne virke unødvendig eller provoserende.

Begrensninger i vår studie

I alt forskningsarbeid vil det kunne oppstå flere ulike typer feilkilder som en må være klar over. Metodevalget i en studie vil alltid påvirke studiens kvalitet. Dette gjelder uansett hvilken metode en velger å benytte seg av. Det vil derfor være viktig å undersøke pålitelighet, gyldighet og overførbarhet ved valg av metode. Feilkilder kan føre til at en får et feil bilde av virkeligheten (Thrane, 2018). Ved bruk av den kvantitative metoden henter man inn resultater som gir svar i et tallmateriale hvor målet gjerne er å kartlegge strukturer eller mønstre. Statistiske mønstre vil kunne gi et godt grunnlag for å kunne generalisere (Busch, 2013).

I kvantitative studier vil spørsmålene vil være faste og svaralternativer vil være bestemt på forhånd. Derfor gir valget av metode noen begrensninger og føringer for hvilken informasjon som innhentes (Halvorsen, 2008). I vår studie forsøkte vi å avklare så godt som mulig våre forventninger og antakelser før data ble samlet inn, gjennom blant annet pre undersøkelser.

Spørreskjema er i seg selv individualistisk, men inneholdt spørsmål som omhandlet individets situasjon, som utdanning, yrke og alder. Som kunne bidra til å klargjøre om atferd og holdninger varierte fra situasjon til situasjon. Da f.eks. om det er forskjell på samme utdanningsløp på forskjellige utdanningsinstitusjoner eller om det er forskjell på deltakelse i de forskjellige landsdelene (Halvorsen, 2008). En styrke i vår undersøkelse er at det klart definert hva vi ønsker å forske på ut ifra hypotese setting.

En svakhet til den kvantitative metoden er at man kan få en distanse. Vi sendte ut undersøkelsen på internett og dermed kan man ikke stille oppfølgingsspørsmål. En kritikk mot vår studie kan være at man objektivere mennesker med metoden vi har valgt. På den andre siden kan distansen medvirke til at en klarer å holde seg analytisk og objektiv (Jacobsen, 2015).

En annen svakhet kan være at deltakerne av undersøkelsen kunne ha følt seg tvunget til å svare, selv om den er frivillig. Selv om en informerer deltakere om at de skal være ærlige og at alle deltakere og svar er anonyme, vil noen kanskje kunne være redd for at navnet deres blir knyttet til besvarelsen deres. Dette kan føre til at de muligens ikke svarer helt ærlig eller unnlater å svare på enkelte spørsmål. Selv om en anslår at en har fått en bra svarprosent på spørreundersøkelsen sin, så er det alltid noen som har unnlatt å svare. Kanskje disse var de som kjente seg mest igjen i den problematikken som selve studien forsøkte å undersøke eller kanskje de var bekymret for å delta. Ved å benytte seg av et spørreskjema kan deltakerne ville prøve å påvirke utfallet. Enkelte deltakere kan prøve å behage forskeren og svare det de tror at forskeren vil vite. Noen vil kanskje lyve eller gi falske svar for å komme bedre ut av det, mens andre vil kanskje kunne ha feilminner (Halvorsen, 2008; Jacobsen, 2015).

En tredje svakhet kan være at svaralternativene i undersøkelsen bidrar til et fortrenget virkelighetsbilde på grunn av forhåndsbestemte svaralternativer. Og ikke på hvordan deltakeren selv fortolker den. I undersøkelsen ble deltakerne spurt om problemstillingen var relevant før de deltok. Om det er relevant må være sikret før en kan starte med en undersøkelse. Om den faktisk er relevant vet vi ikke, det er noe vi antar ut ifra svaret de har gitt. Man vet ikke med sikkerhet om deltakerne virkelig er psykologer. Vi har ingen mulighet til å kunne kontrollere om de faktisk er psykologer, og har ingen mulighet til å sjekke at de faktisk har en autorisasjon. Vi må stole på at de svarer sant (Halvorsen, 2008).

En fjerde svakhet er at undersøkelsen kun er gjort tilgjengelig på Facebook. Ved å gjøre den mer tilgjengelig kunne vi kanskje fått flere deltakere. Det er ikke alle som har Facebook. Vi kunne kanskje fått en annen gruppe deltakere dersom vi hadde delt undersøkelsen på flere plattformer. Covid-19 kan også ha påvirket folks deltakelse og situasjonen deres rundt dette. Folk kan ha opplevd at usikkerhet rundt egen arbeidssituasjon, arbeidsoppgaver, press, sosialdistanse og utilstrekkelighet på grunn av pandemien. Tidspunktet for når undersøkelsen ble sendt ut kan også være relevant for hvor mange som valgte å svare på den. Det er blant annet vist at sommeren er et dårlig tidspunkt å dele ut undersøkelser på, da folk er opptatt med andre ting og det skjer mye hjemme. Vi sendte ut vår undersøkelse i starten av juni, noe som kan ha påvirket antall deltakere. Vi ville kanskje fått flere dersom vi hadde sendt det ut ved et senere eller tidligere tidspunkt på året, men på den andre siden var det mange som ikke gjennomførte ferien i sin helhet grunnet pandemien og derfor var på jobb (Halvorsen, 2008).

En femte svakhet ved undersøkelsen var det få menn som deltok i forhold til damer.

Hypotesesetting og svaralternativ, vi har forsøkt å være så objektiv som mulig opp imot hypotesene slik at vi ikke kun lette etter undersøkelser og svar som bekrefter det vi hadde av hypoteser.

Dette vil kunne påvirke resultatet som kom frem i forhold til mannlige psykologer. Utfallet kunne vært annerledes dersom flere menn deltok i undersøkelsen.

Prosedyre

I vår studie ble psykologer som jobber klinisk i Norge rekruttert gjennom deling av spørreskjema på sosiale medier. Rekrutteringen foregikk via internett da undersøkelsen var elektronisk. Vi benyttet nettsiden Facebook” for å reklamere for undersøkelsen. Facebook har en rekke grupper for psykologer og psykologistudenter, og vi rekrutterte deltakere fra disse

gruppene. I tillegg har vi delt undersøkelsen på våre private Facebook sider, da vi har psykologer i våre private nettverk, og disse har igjen delt dette videre til sine nettverk. Deltagerne brukte i gjennomsnitt ca 8.3 min for å svare på spørsmålene i undersøkelsen.

Statistiske analyser

Data fra spørreundersøkelsen er bearbeidet i dataprogrammet SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Ved bruk av dette programmet var det mulig å få oversikt over all materialet fra spørreskjema. Resultatene fra SPSS blir presentert ved hjelp av både tekst, tabeller og grafer. I denne oppgaven er det benyttet multivariat, bivariat og univariate analysemetoder.

Manova

Manova er en analysemetode som benyttes for å undersøke forskjeller mellom grupper når det er flere avhengige variabler man ønsker å undersøke samtidig.

Manova ble brukt for å undersøke følgende hypoteser og forskningsspørsmål;

H2: Psykologer ansatt i offentlig helsevesen er mer utsatt for utbrenthet og har lavere mestringstro enn psykologer som arbeider privat

H6: Det å være underveis eller ferdig med spesialisering, korrelerer negativt med utbrenthet og positivt med mestringstro

H7: Psykologer som rapporterer å anse at spesialisering er stressende, rapporterer også høyere nivåer av utbrenthet og lavere nivåer av mestringstro.

H8: Vi ønsker å undersøke om det er forskjeller avhengig av om psykologene er utdannet i Norge eller utlandet.

H9: Vi ønsker i tillegg å se om det er av betydning hvilket universitet psykologene er utdannet ved, og hvor i landet de jobber.

Opprinnelig var det planlagt å gjennomføre en manova for å undersøke H3: Korrelerer veiledning negativt med utbrenthet og positivt med mestringstro, og er effekten større dersom veileder er spesialist?

Dette ble ikke gjort da det kun var to deltakere som hadde fått veiledning av en psykolog som ikke var spesialist, og kun to som aldri hadde blitt veiledet.

T-test

Formålet med en T-test er å determinere om det er en statistisk signifikant forskjell på to grupperes gjennomsnitt.

I vår studie ble en independent samples T-test ble brukt for å undersøke

H4: Kvinnelige psykologer rapporterer høyere forekomst av utbrenthet enn mannlige psykologer. Her håndterte vi manglende data med exclude cases analysis by analysis.

Korrelasjonsanalyser

Korrelasjonsanalyser brukes for å teste om det er kovarians mellom to variabler. I vår studie har vi brukt ikke-parametrisk korrelasjon, og benyttet Spearmans' Rho som korrelasjonskoeffisient. Manglende data er håndtert med exclude cases listwise.

I vår studie er korrelasjonsanalyser brukt for å undersøke følgende hypoteser;

Hovedhypotese: Det er en negativ korrelasjon mellom mestringstro og utbrenthet.

H1: Yngre psykologer, og psykologer med lavere ansiennitet rapporterer høyere nivåer av utbrenthet.

H5: Hyppig skifte av arbeidsplass gjennom karrieren korrelere positivt med utbrenthet og negativt med mestringstro?

Anova

En anova ble gjennomført som tilleggsanalyse fordi vi ønsket å undersøke om psykologer som var i spesialisering, ferdig med spesialisering eller uten spesialisering oppga at de tenkte nivået på stress i spesialisering var forskjellig.

Forskningsetisk vurdering

Forskningsetikk er de grunnleggende normalnormene for vitenskapelig praksis. Det skiller mellom uformelle normer som skal sikre god vitenskapelig praksis, regler som skal beskytte individer og samfunn, og regler for publisering (Ringdal, 2014). Valg av hensyn til forskningsetikk har blitt foretatt gjennom hele forskningsprosessen. Før spørreundersøkelsen ble startet, utarbeidet veileder en søknad som ble sendt inn til Norsk Senter for Forskningsdata (NSD). Søknaden ble innvilget før vi delte spørreundersøkelsen på nett.

Deltakerne i prosjektet ble forsket på ble informert om prosjektet, dets formål og metoder, samt eventuelle negative konsekvenser av å delta i prosjektet. Deltakere ble informert om at det var frivillig å delta og all informasjon ble gitt så nøytralt som mulig. Og dersom noen ikke ønsket å delta i undersøkelsen eller avbryte underveis var dette helt i orden. Det ble informert om hvem som var ansvarlig for prosjektet og institusjonstilknytning.

Kravet til informasjon vil være mindre for respondenter i en spørreundersøkelse enn for de som deltar i f.eks. et medisinsk forsøk (Ringdal, 2014). Det ble i informasjonsdelen av spørreundersøkelsen informert om at undersøkelsen er anonym og estimert tidsbruk på

undersøkelsen. Deltakerne ble informert om at alle svarene er anonyme og konfidensielle. Det ble informert om spesifikke kontaktpersoner dersom deltakerne hadde spørsmål om selve undersøkelsen.

Et forskningsetisk dilemma kan være spørsmålsstillingen rundt utdanning ved at en kan få et ABC lag blant psykologer. Det kan bidra til utilsiktet konsekvenser som ikke har vært undersøkelsens hensikt.

Reliabilitet, generalisering og validitet

Reliabilitet beskriver studiens data. Da hvilke data som er brukt, hvordan innsamlingen av data har foregått og hvordan data er bearbeidet (Johannessen et al, 2010).

Dersom gjentatte målinger gir samme resultat, med utgangspunkt i samme måleinstrument, er det snakk om reliabilitet. En kan dermed si at det er høy reliabilitet i en studie dersom en gjennomfører en studiet med flere målinger med samme måleinstrumenter og en får de samme resultatene. Det finnes flere måter en kan teste reliabiliteten på.

Den første måten en kan teste dette på er gjennom kildekritikk. Her vil en se på hvordan spørsmålene er relevant, formulering og mulige feilkilder.

En annen måte er å vurdere reliabilitet er test-retest metoden. Det går ut på å måle graden av samsvar eventuelt korrelasjon mellom to gjentatte målinger av samme variabel.

En tredje måte er å vurdere reliabiliteten er avgrenset til indekser i tversnittdata. En skal her måle graden av intern konsistens mellom indikatorene som skal inngå i en indeks. Her vil en kunne bruke det statistiske mål som Cronbach's alfa (Johannessen et al, 2010).

Det å benytte seg av en kvantitativ metode vil kunne sikre en høyere reliabilitet enn hvis vi hadde brukt en kvalitativ metode. I denne studien viser indeksen emosjonell utmattelse har en

Chronbach's alfa på .766 og mestringstro har en Cronbach's alfa på .867. Disse to målene har et akseptabelt nivå for intern konsistens, ut ifra dette kan en vurdere reliabiliteten til disse som gode, når en tar utgangspunkt i en slik måling (Johannessen et al, 2010).

På indeksen depersonlisering var Cronbach's alfa på .466 og på indeksen redusert ytelse var Cronbach's alfa på .630, disse har ikke et ønskelig nivå av intern konsistens og vil ikke kunne ses på som like reliabel (Ringdal, 2014).

Generaliserbarhet er om de funnene som kommer frem i en studie er gjeldene for andre enn de som deltok i studien. I hverdagen benytter en seg automatisk av generalisering. Ut ifra ulike erfaringer en har og ulike situasjoner en har opplevd, vil en automatisk forvente cirka like resultater i en lignende situasjon som oppstår. En danner seg ofte forventninger gjennom tidligere erfaringer. Det er flere ulike måter en kan generalisere på (Kvale og Brinkmann, 2015).

Funnene i vår studie kan generaliseres for kvinner, da utvalget er ganske stort. Derimot vil det kunne være vanskelig å generalisere funnene for menn i denne studien da utvalget er ganske begrenset. På samme måte kan en si at studien kan generaliseres for de som jobber i offentlig sektor da dette utvalget er godt representert, og de i privat sektor har et mer begrenset utvalg og det vil ikke være like generaliserbart.

Validitet kan også kalles gyldighet. Det går ut på om en faktisk måler det en ville måle og om dette er relevant. I forhold til spørsmål om gyldighet i vår studie var det viktig å forholde seg kritiske til tolkninger som gjøres underveis (Thagaard, 2003).

En fordel med dette studie kan være at vi har en del kunnskap om teoriene bak begrepene som måles. Dette gjør at vi kan være mer sikre når vi blant annet utformer spørreskjemaene, samtidig som vi lettere unngår å stille unødvendige spørsmål. Det at vi har benyttet oss av

måleinstrumenter som allerede er utformet og mye brukt, fører at vi kan være mer sikre på at det er valid. Da disse måleinstrumentene er blant de som benyttes mest for å måle nettopp disse begrepene.

Videre har vi også studert studien opp mot tidligere undersøkelser og klinisk forskning gjort på samme fenomen. Dermed kan vi anse studien vår som valid.

Variabler

I undersøkelsen hadde vi en rekke bakgrunnsvariabler; kjønn, alder, landsdel, utdanningsinstitusjon, ansiennitet, antall jobber/engasjement, sektor, spesialisering, veiledning og antatt stress ved veiledning.

Variabelen kjønn ble målt ut fra spørsmålet «Kjønn?» i spørreskjemaet. Mann er kodet med verdien 1, kvinne med verdien 2 og annet med verdien 3.

Variabelen alder ble målt ut fra spørsmålet «Hvor gammel er du?» i spørreskjemaet: Under 30 ble kodet med verdien 1, 30-35 ble kodet med verdien 2, 35-40 ble kodet med verdien 3, 40-45 ble kodet med verdien 4, 45-50 ble kodet med verdien 5, 50-55 ble kodet med verdien 6, 55-60 ble kodet med verdien 7, 60-65 ble kodet med verdien 8, og over 65 ble kodet med verdien 9.

Variabelen landsdel ble målt ut fra spørsmålet «Hvor jobber du?» i spørreskjemaet. Østlandet ble kodet med verdien 1, Sørlandet ble kodet med verdien 2, Nord-Norge ble kodet med verdien 3, Midt-Norge ble kodet med verdien 4, og Vestlandet ble kodet med verdien 5.

Variabelen utdanningsinstitusjon ble målt ut fra spørsmålet «Hvor gjennomførte du psykologutdanningen din?». Universitetet i Oslo ble kodet med verdien 1, Universitetet i Tromsø ble kodet med verdien 2, Universitetet i Bergen ble kodet med verdien 3, Norges

Teknisk-naturvitenskaplige universitet ble kodet med verdien 4, annet nordisk land enn Norge ble kodet med verdien 5, annet europeisk land utenfor Norden ble kodet med verdien 6, og annet land utenfor Europa ble kodet med verdien 7.

Variablene ansiennitet ble målt ut fra spørsmålet «Hvor mange år har du vært i arbeid etter endt psykologutdanning?». Deltakerne besvarte spørsmålet med å skrive i fritekst.

Variabelen antall jobber/engasjement ble målt ut fra spørsmålet «Hvor mange jobber og engasjementer har du hatt som psykolog?». Også her besvarte deltakerne med å skrive i fritekst.

Variabelen sektor ble målt ut fra spørsmålet «Hvor jobber du?» i spørreskjemaet. Privat ble kodet med verdien 1, og offentlig med verdien 2.

Bakgrunnsvariabel: Spesialisering. Denne variabelen ble målt ut fra spørsmålet «Holder du på med, eller har du fullført spesialisering? Fullført spesialisering ble kodet med verdien 1, holder på med spesialisering ble kodet med verdien 2, og nei ble kodet med verdien 3.

Variabelen veiledning ble målt ut fra spørsmålet «Får du, eller har du tidligere fått veiledning i ditt arbeid som psykolog?». Er under veiledning, veileder er spesialist ble kodet med verdien 1. Er under veiledning, veileder er ikke spesialist ble kodet med verdien 2. Har tidligere fått veiledning av spesialist. Ble kodet med verdien 3. Har tidligere fått veiledning, men ikke av spesialist ble kodet med verdien 4. Har aldri fått veiledning ble kodet med verdien 5.

Variabelen antatt stress i spesialisering ble målt ut fra spørsmålet «Hvor stressende tenker du at spesialisering er?». Ikke stressende i det hele tatt ble kodet med verdien 1, litt stressende ble kodet med verdien 2, ganske stressende med verdien 3, og veldig stressende med verdien 4.

Resultater

I denne delen vil vi gjennomgå hypotesene, og resultatene av analysene som ble gjennomført for å teste disse, hver for seg.

Hovedhypotese: *Det er negativ korrelasjon mellom mestringstro og utbrenthet.*

Tabell 1: *Korrelasjoner mellom de tre aspektene av utbrenthet, og mestringstro*

| Variabel | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> |
|--------------------------|----------|-----------|----------|----------|----------|
| 1. Emosjonell utmattelse | 3.049 | 1.177 | | | |
| 2. Depersonalisering | 2.061 | .641 | .531** | | |
| 3. Redusert ytelse | 3.198 | .739 | .092 | .232** | |
| 4. Mestringstro | 3.170 | .400 | -.439** | -.131 | -.369** |

Note. ** $p < 0.01$. Emosjonell utmattelse, $N = 180$. Depersonalisering, $N = 180$. Redusert ytelse, $N = 180$. Mestringstro, $N = 172$.

Som det fremkommer av Tabell 1 er korrelasjonen mellom emosjonell utmattelse og mestringstro var $r = -.439$ ($p < 0.01$). Korrelasjonen mellom redusert ytelse og mestringstro var $r = -.232$ ($p < 0.01$). Begge disse korrelasjonene er signifikante. Disse resultatene støtter hypotesen i at mestringstro korrelerer negativt med emosjonell utmattelse, og redusert ytelse, men støtter den ikke i at depersonalisering korrelerer negativt med mestringstro.

H1: *Yngre psykologer, og psykologer med lavere ansiennitet rapporterer høyere nivåer av utbrenthet og lavere mestringstro.*

Tabell 2: *Korrelasjoner mellom de tre aspektene ved utbrenthet, mestringstro, og ansiennitet.*

| Variabel | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> |
|------------------------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Ansiennitet (N=177) | 10.88 | 8.76 | | | | |
| 2. E.U | 3.05 | 1.18 | -.185* | | | |
| 3. D.P | 2.06 | .64 | -.118 | .588** | | |
| 4. R.Y | 3.19 | .74 | -.195* | .022 | .136 | |
| 5. M.T | 3.16 | .40 | .036 | -.405** | -.127 | -.322** |

Note. * = $p < 0.05$ ** = $p < 0.01$. E.U = Emosjonell utmattelse N = 180. D.P =

Depersonalisering N = 180. R.Y = Redusert ytelse N=180. M.T = Mestringstro N=172.

Som vi ser i Tabell 2 er korrelasjonen mellom emosjonell utmattelse og ansiennitet $r = -.185$ ($p < 0.05$). Korrelasjonen mellom redusert ytelse og ansiennitet var $r = -.195$ ($p < 0.05$).

Begge disse korrelasjonene er signifikante. Resultatene støttet hypotesen i at kortere ansiennitet korrelerte med hyppigere forekomst av emosjonell utmattelse, og redusert ytelse.

Resultatene støttet ikke hypotesen i at kortere ansiennitet korrelerte med hyppigere forekomst av depersonalisering og lavere mestringstro.

Tabell 3: *Korrelasjoner mellom de tre aspektene ved utbrenthet, mestringstro, og alder.*

| Variabel | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> |
|------------------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Alder (N=205) | 3.26 | 2.03 | | | | |
| 2. E.U | 3.04 | 1.17 | -.175* | | | |
| 3. D.P | 2.06 | .64 | -.140 | .588** | | |
| 4. R.Y | 3.19 | .73 | -.213** | .022 | .136 | |
| 5. M.T | 3.16 | .40 | .090 | -.405** | -.127 | -.322** |

Note. * = $p < 0.05$ ** = $p < 0.01$. E.U = Emosjonell utmattelse N = 180. D.P =

Depersonalisering N = 180. R.Y = Redusert ytelse N=180. M.T = Mestringstro N=172.

Som det fremkommer i tabell 3, var korrelasjonen mellom emosjonell utmattelse og alder $r = -.175$ ($p < 0.05$). Korrelasjonen mellom redusert ytelse og ansiennitet var $r = -.213$ ($p < 0.01$).

Begge disse korrelasjonene er signifikante. Resultatene støtter hypotesen i at emosjonell utmattelse og redusert ytelse rapporteres oftere blant yngre psykologer, men ikke i at yngre psykologer rapporterer høyere nivå av depersonalisering og lavere mestringstro.

H2: *Psykologer ansatt i offentlig helsevesen er mer utsatt for utbrenthet og har lavere mestringstro enn psykologer som arbeider privat.*

Tabell 4

| | Privat | | Offentlig | | F | η^2 | p |
|-----------------------|--------|------|-----------|------|-------|----------|------|
| | M | SD | M | SD | | | |
| Emosjonell utmattelse | 2.94 | 1.24 | 3.01 | 1.15 | .078 | .000 | .781 |
| Depersonalisering | 2.13 | .80 | 2.03 | .61 | .510 | .003 | .476 |
| Redusert ytelse | 3.00 | .63 | 3.24 | .75 | 2.401 | .014 | .123 |
| Mestringstro | 3.18 | .44 | 3.16 | .39 | .030 | .000 | .862 |

Note. Privat, N = 25. Offentlig, N = 146.

Som det fremkommer i Tabell 4 er det ingen signifikante forskjeller mellom de psykologene som jobber privat, og de som jobber i offentlig sektor. Dette gjelder både de tre aspektene av utbrenthet, emosjonell utmattelse, depersonalisering, og redusert ytelse, samt mestringstro.

Det er vel å merke få deltakere som jobber privat, sammenlignet med offentlig.

H3: Veiledning korrelerer negativt med utbrenthet, og positivt med mestringstro. Effekten er sterkere dersom veileder er spesialist.

Da det kun er to deltakere som aldri har fått veiledning, og kun to som har fått veiledning av en ikke-spesialist, er det ikke grunnlag for å gjøre en analyse. Vi velger derfor å ikke teste denne hypotesen.

H4: Kvinnelige psykologer rapporterer høyere forekomst av utbrenthet enn mannlige psykologer.

Tabell 5

| | Menn | | Kvinner | | T | P |
|-----|------|-----|---------|------|-------|------|
| | M | SD | M | SD | | |
| E.U | 2.58 | .91 | 3.16 | 1.20 | -2.74 | .029 |
| D.P | 2.02 | .60 | 2.06 | .65 | -.35 | .220 |
| R.Y | 3.08 | .81 | 3.22 | .71 | -1.04 | .227 |
| M.T | 3.26 | .43 | 3.14 | .38 | 1.59 | .329 |

Note. Menn, n = 35. Kvinner, n = 137. Menn = 1, kvinner = 2. E.U = Emosjonell utmattelse,

D.P = Depersonalisering, R.Y = Redusert ytelse og M.T = Mestringstro.

Som de fremkommer av Tabell 5, er det en signifikant forskjell på nivået av emosjonell utmattelse hos menn og kvinner $T = -2.74$ ($p = .029$). Resultatene viser at menn rapporterer høyere nivåer av emosjonell utmattelse, noe som ikke støtter hypotesen om at kvinner rapporterer høyest nivåer av utbrenthet. Det var ingen signifikante forskjeller mellom

kjønnene på nivået av depersonalisering, redusert ytelse og mestringstro. Det er vel å merke få menn i studien, i forhold til kvinner.

H5: Hyppig skifte av arbeidsplass gjennom karrieren korrelerer positivt med utbrenthet, og negativt med mestringstro.

Tabell 6

| Variabel | M | SD | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------------------------------|------|------|---------|---------|--------|---------|
| 1. Antall jobber og engasjementer | 3.90 | 2.72 | | | | |
| 2. Emosjonell utmattelse | 3.04 | 1.17 | -.115 | | | |
| 3. Depersonalisering | 2.06 | .64 | -.091 | .531** | | |
| 4. Redusert ytelse | 3.19 | .73 | -.208** | .092 | .232** | |
| 5. Mestringstro | 3.16 | .40 | .179* | -.439** | -.131 | -.208** |

Note. Antall jobber og engasjementer, N=184. Emosjonell utmattelse, N=180.

Depersonalisering, N=180. Redusert ytelse, N=180. Mestringstro, N=172. * = $p < 0.05$ ** = $p < 0.01$

Som det fremkommer av Tabell 6, er korrelasjonen mellom redusert ytelse og antall jobber og engasjementer $r = -.208$ ($p > 0.01$), og korrelasjonen mellom mestringstro og antall jobber og engasjementer $r = .179$ ($p > 0.05$). Begge disse korrelasjonene er signifikante. Det var ingen signifikante sammenhenger mellom antall jobber og engasjementer, emosjonell utmattelse og depersonalisering. Resultatene støtter ikke hypotesen om at flere jobber og engasjementer kan assosieres med høyere nivåer av utbrenthet, og lav mestringstro. Resultatene viser tvert imot

at de psykologene som har hatt mange jobber og engasjementer har høyere mestringstro, og sjeldnere rapporterer redusert ytelse. Det er verdt å ta med i betraktning at de fleste har hatt få jobber og engasjementer, mens det er enkelte som har hatt veldig mange. Dette kan påvirke utfallet.

H6: Det å være underveis eller ferdig med spesialisering, korrelerer negativt med utbrenthet og positivt med mestringstro.

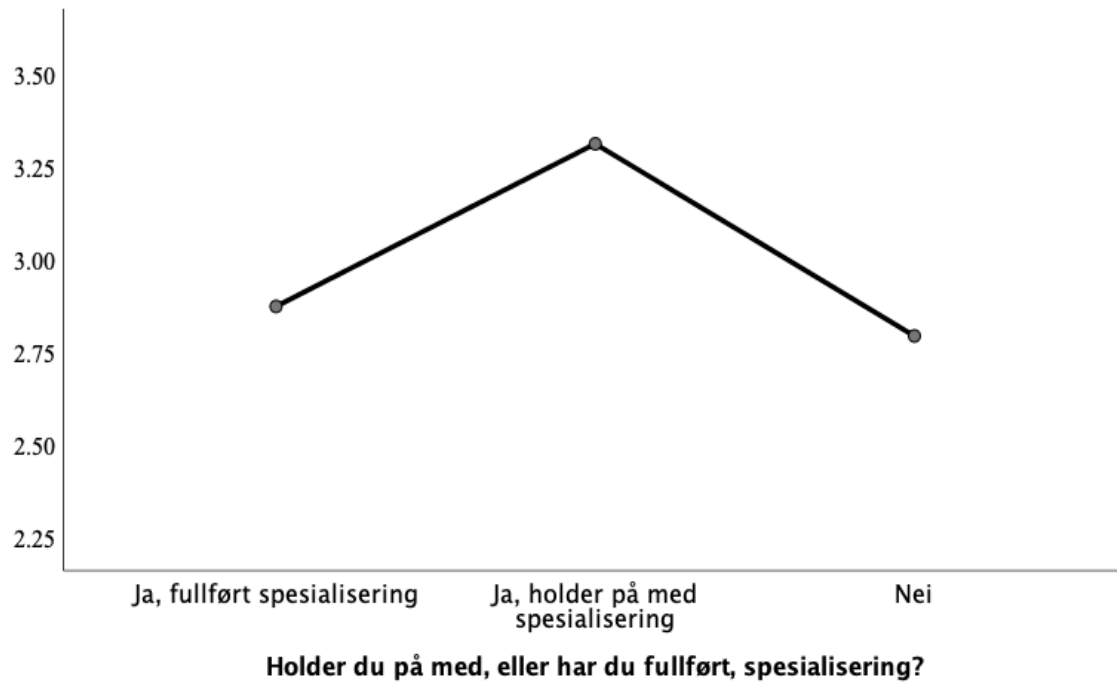
Tabell 7

| | Fullført | | Under spes. | | Ikke Spes | | F | η^2 | p |
|-----------------------|----------|------|-------------|------|-----------|------|------|----------|------|
| | M | SD | M | SD | M | SD | | | |
| Emosjonell utmattelse | 2.87 | 1.14 | 3.30 | 1.20 | 2.60 | 1.00 | 3.74 | .042 | .026 |
| Depersonalisering | 1.94 | .58 | 2.20 | .72 | 2.10 | .59 | 2.65 | .030 | .074 |
| Redusert ytelse | 3.16 | .85 | 3.26 | .60 | 3.30 | .61 | .46 | .005 | .632 |
| Mestringstro | 3.17 | .38 | 3.12 | .41 | 3.35 | .44 | 2.13 | .025 | .122 |

Note. Fullført spesialisering, N=87. Holder på med spesialisering, N= 69. Ikke i eller ferdig med spesialisering, N=16.

Vi ser ut fra Tabell 7 at det er signifikant forskjell på graden av emosjonell utmattelse i de tre gruppene $F = 3.74$ ($p = .026$). Graden av depersonalisering, redusert ytelse og mestringstro var ikke signifikant forskjellig.

Grafen under viser nivået av emosjonell utmattelse i de tre gruppene. Resultatene støtter ikke hypotesen om at psykologer uten spesialisering var mer utbrent enn de som var under, eller ferdig med spesialisering.



Min/ max score 1-5.

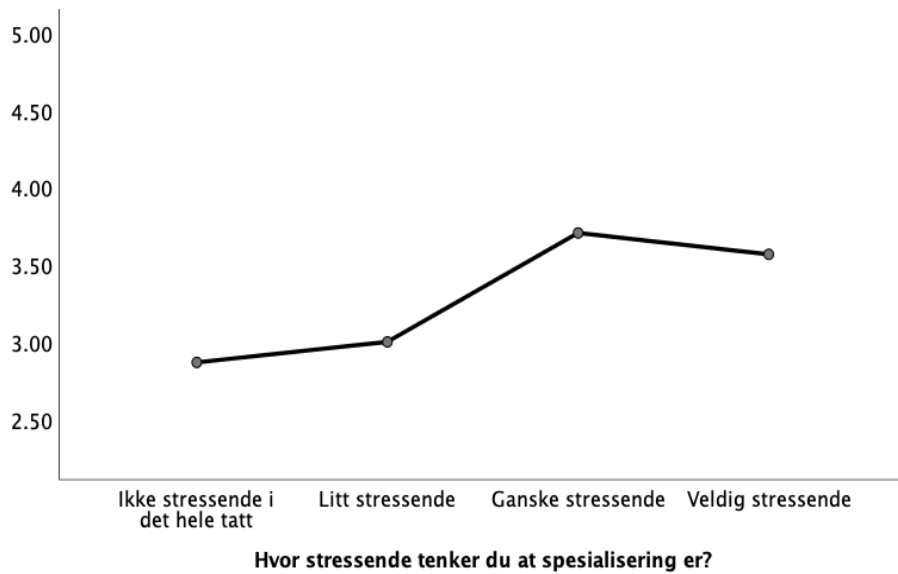
H7: *Psykologer som rapporterer å anse at spesialisering er stressende, rapporterer også høyere nivåer av utbrenthet og lavere nivåer av mestringstro.*

Tabell 8 *Ansett stressnivå i spesialisering, og grad av utbrenthet og mestringstro*

| | <i>Ikke i det hele tatt</i> | | <i>Litt</i> | | <i>Ganske</i> | | <i>Veldig</i> | | <i>F</i> | η^2 | <i>p</i> |
|-----------------------|-----------------------------|-----------|-------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|----------|----------|----------|
| | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | | | |
| Emosjonell utmattelse | 2.82 | 1.18 | 2.30 | 1.13 | 3.71 | 1.17 | 3.57 | 1.33 | 3.13 | .06 | .03 |
| Depersonalisering | 2.04 | .678 | 2.02 | .65 | 2.22 | .60 | 2.42 | .49 | .84 | .02 | .47 |
| Redusert ytelse | 3.10 | .70 | 3.29 | .74 | 3.23 | .91 | 3.08 | .51 | .76 | .01 | .52 |
| Mestringstro | 3.16 | .42 | 3.17 | .39 | 3.06 | .34 | 3.53 | .40 | 1.34 | .02 | .26 |

Note. Ikke i det hele tatt, n=57. Litt, n = 87. Ganske, n =20. Veldig, n= 3.

Som det fremkommer av Tabell 8 er nivået av emosjonell utmattelse forskjellig i de tre gruppene $F = 3.132$ ($p = .027$). Dette er et signifikant funn. Vi ser i figur 2 under, at de som anser spesialisering som ganske eller veldig stressende har høyere nivåer av emosjonell utmattelse enn de som anser spesialisering som ikke stressende eller litt stressende. Dette støtter hypotesen. Det er ikke signifikante forskjeller for depersonalisering, redusert ytelse og mestringstro. Det er kun tre deltakere i gruppen som anser spesialisering å være veldig stressende. Så få deltakere i en gruppe kan før medføre ekstreme utfall som ikke er representativ for virkeligheten.



Figur 2

Det ble også gjennomført en tilleggsanalyse hvor vi undersøkte de tre gruppene de som har spesialisering, de som er underveis, og de som ikke har spesialisering, og om det var signifikant forskjell på hvor stressende de tenker at spesialisering er.

Tabell 9 *Spesialiseringssprosess og ansett stress i spesialisering.*

| | Fullført spes. | | Under spes. | | Ikke spes. | | F | η^2 | p |
|---|----------------|------|-------------|------|------------|------|------|----------|------|
| | M | SD | M | SD | M | SD | | | |
| Hvor stressende tenker du at spesialisering er? | 2.64 | 1.32 | 2.43 | 1.35 | 3.36 | 1.50 | 2.42 | .026 | .091 |

Note. Fullført spesialisering, N=95. Holder på med spesialisering, N= 79. Ikke i eller ferdig med spesialisering, N=11.

Som det kommer frem i tabell 9, er det ikke noen signifikant forskjell på de tre gruppene, og hvor stressende de anser spesialisering å være.

H8: *Vi ønsker å undersøke om det er forskjeller avhengig av om psykologene er utdannet i Norge eller utlandet.*

Tabell 10

| | Norge | | Utlandet | | F | η^2 | p |
|-----------------------|-------|------|----------|------|------|----------|-----|
| | M | SD | M | SD | | | |
| Emosjonell utmattelse | 3.00 | 1.20 | 3.06 | 1.09 | .069 | .00 | .79 |
| Depersonalisering | 2.03 | .65 | 2.16 | .65 | 1.32 | .01 | .25 |
| Redusert ytelse | 3.20 | .72 | 3.27 | .80 | .23 | .00 | .63 |
| Mestringstro | 3.20 | .408 | 3.14 | .38 | .29 | .00 | .59 |

Note. Norge, n=129. Utlandet, n=41.

Vi ser her at det ikke er noen signifikante forskjeller mellom de psykologene som er utdannet i Norge og de som er utdannet i utlandet. Dette gjelder for alle de tre subskalaene for utbrenthet, samt mestringstro.

H9: Er det av betydning hvilket universitet psykologene er utdannet ved, og hvor i landet de jobber?

Tabell 11 Utdanningsinstitusjon, utbrenthet og mestringstro

| | UiO | | UiT | | UiB | | NTNU | | NRD | | EUR | | F | η^2 | p |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|------|----------|-----|
| | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | | | |
| E.U | 2.93 | 1.27 | 3.11 | 1.17 | 2.89 | 1.10 | 3.08 | 1.09 | 3.28 | 1.19 | 2.10 | .28 | 1.27 | .044 | .27 |
| D.P | 2.05 | .72 | 2.07 | .68 | 1.99 | .60 | 2.02 | .61 | 2.13 | .60 | 1.67 | .71 | .70 | .023 | .70 |
| R.Y | 3.14 | .69 | 3.29 | .54 | 3.19 | .84 | 3.34 | .82 | 3.17 | .78 | 3.28 | .73 | .89 | .014 | .89 |
| M.T | 3.16 | .42 | 3.19 | .35 | 3.18 | .39 | 3.16 | .43 | 3.13 | .40 | 3.15 | .12 | .30 | .011 | .93 |

Note. UiO, n = 42. UiT, n = 27. UiB, n = 38. NTNU, n = 23. Nordisk, n = 36. Europeisk, n =

4. UiO, n = 42. E.U = Emisjonell utmattelse, D.P = Depersonalisering, R.Y = Redusert ytelse, M.T = Mestringstro. NRD = Nordiske land, EUR = Europeiske land.

Som det vises i Tabell 11 er det ingen forskjell mellom psykologene avhengig av utdanningsinstitusjon.

Tabell 12 *Landsdel, utbrenthet og mestringstro*

| | Øst | | Sør | | Nord-Norge | | Midt-Norge | | Vest | | F | η^2 | p |
|-----|------|------|------|------|------------|------|------------|------|------|------|-----|----------|-----|
| | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | | | |
| E.U | 3.09 | 1.18 | 3.29 | 1.54 | 3.00 | 1.17 | 2.93 | 1.03 | 2.79 | 1.16 | .52 | .01 | .72 |
| D.P | 2.08 | .66 | 2.06 | .59 | 2.05 | .69 | 1.96 | .68 | 2.02 | .61 | .13 | .00 | .96 |
| R.Y | 3.22 | .69 | 3.24 | 1.23 | 3.19 | .57 | 3.38 | .84 | 3.08 | .74 | .73 | .01 | .73 |
| M.T | 3.13 | .41 | .27 | .30 | 3.30 | .35 | 3.13 | .38 | 3.17 | .44 | .38 | .02 | .38 |

Note. E.U = Emisjonell utmattelse, D.P = Depersonalisering, R.Y = Redusert ytelse, M.T = Mestringstro.

Som det kommer frem av tabell 12 er det ingen forskjeller på psykologene avhengig av hvor i landet de jobber.

Diskusjon

I denne studien var hovedformålet å undersøke hypotesen vår om at det var en sammenheng mellom utbrenthet og mestringstro blant norske psykologer på arbeidsplassen. Vi hadde en rekke hypoteser og forskningsspørsmål som vi i tillegg ønsket å undersøke, med hensikt om å kunne kartlegge mulige årsaker til utbrenthet og lav mestringstro blant psykologer på arbeidsplassen.

Det er en sammenheng mellom utbrenthet og mestringstro

I tråd med vår hoved antakelse viste studien en sammenheng mellom to av komponentene av utbrenthet, emosjonell utmattelse og redusert ytelse, og mestringstro. Psykologer med lav mestringstro opplever oftere emosjonell utmattelse og redusert ytelse. Dette bygger opp under hypotesen om at det er en sammenheng mellom utbrenthet og mestringstro blant norske psykologer på arbeidsplassen. Dette er et resultat som ses i tidligere forskning, som har vist at det er en sammenheng mellom utbrenthet og mestringstro i en rekke ulike yrkesgrupper (Shoji et al., 2015). Muligheten for at negative tanker om seg selv og sine terapeutiske prestasjoner kan være både en kilde og følge av utbrenthet har vært diskutert (Olaussen, Skaar, Hauge og Skogstad, 2010). Utbrenthet og mestringstro er to fenomener som kan tenkes å kunne forsterke hverandre. Det å være utbrent kan tenkes å gi redusert opplevelse av mestring, og lav mestringstro vil kunne disponere for utbrenthet.

Sammenhengen mellom utbrenthet og mestringstro kan også være påvirket av en eller flere andre variabler, både utbrenthet og mestringstro har vist seg å være assosiert med nivå av opplevd stress, og grad av sosial støtte (Janko og Smeds, 2019). Det kan derfor være at psykologer som opplever lite sosial støtte og mye stress utvikler både lav mestringstro og utbrenthet. Samtidig blir mestringstro ansett som en faktor som kan påvirke valg av mestringsstrategier, og dermed også påvirke opplevelse og mestring av stress på

arbeidsplassen (Skogstad et. al, 2017). Det kan således tenkes at det også er gjensidig påvirkning mellom stress og mestringstro.

Blant onkologer er høyere nivåer av utbrenthet assosiert med negative holdninger til å uttrykke følelser når en pasient døde blant dem som anså det som et tegn på svakhet og u profesjonalitet å vise affekt (Granek et. al., 2017). Det er mulig at en lignende effekt finnes blant psykologer. En kan tenke seg at noen psykologer anser det som et tegn på svakhet og u profesjonalitet å vise affekt, og opplever det som at de ikke mestrer psykologrollen når det forekommer hendelser i møte med pasienter, som medfører negative emosjoner hos psykologen selv. Dette kan hindre dem fra å søke sosial støtte, og gjøre dem mer sårbare for utbrenthet.

Det er godt mulig at mestringstro og utbrenthet interagerer både med hverandre og andre faktorer som kan være med på å forklare hvorfor våre funn viser at de samvarierer, heller enn at det foreligger ett årsak-forhold mellom utbrenthet og mestringstro.

Alder og ansiennitet

Den typiske utbrente psykologen har blitt beskrevet som ung, med manglende følelse av kontroll i den terapeutiske settingen (Ackerley, Burnell, Holder og Kurdek, 1988). Lav alder og kort ansiennitet har blitt trukket frem som de hyppigste risikofaktorene for utbrenthet for ansatte i psykisk helsevern (Simionato, G. K. og Simpson, S., 2018), og høy ansiennitet har vist seg å beskytte psykologer mot utbrenthet (Rupert og Morgan, 2005). En studie gjennomført i Norge viser at det ikke er ulike nivåer av depersonalisering blant psykologer med et ansiennitetsspenn på 0-7 år. Forfatterne bak studien drøfter muligheten for at en først vil oppnå en beskyttende effekt senere enn 7 år inn i arbeidslivet, eller at personlige faktorer er av større betydning (Olaussen, Skaar, Hauge og Skogstad, 2010).

Våre funn viste at både lav alder og kortere ansiennitet var assosiert med høyere nivå av emosjonell utmattelse og redusert ytelse, og støtter dermed en teori om at alder og ansiennitet er av betydning. Lengre yrkeserfaring ser også ut til å være assosiert med lavere opplevelse av stress (Nielsen, Sabroe og Støttrup, 1983). Det er mulig at psykologene opplever jobben som mindre stressende med årene, noe som kan tenkes å beskytte mot utbrenthet.

Ingen forskjell på psykologer i privat og offentlig sektor

I strid med våre antakelser var det ikke av betydning for utbrenthet og mestringstro om psykologene jobbet i privat eller offentlig sektor. Dette er interessant ettersom tidligere funn har indikert at privatpraktiserende er mindre utbrent (Vredenburgh et al., 1999), opplever høyere grad av personlig fullbyrdelse, kontroll, og mindre stress (Rupert og Scaletta, 2007).

En mulig forklaring kan være at norske, offentlige bedrifter har gode arbeidsforhold sammenlignet med andre land. De omfattes eksempelvis av IA-avtalen, som er ment å bidra til høy sysselsetting, forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2019). Det er mulig at denne satsningen gjør at norske arbeidstakere i det offentlige, inkludert psykologer, jobber under gode forhold, noe som muligens kan være med på å forklare at vi ikke fant en forskjell.

Menn rapporterer høyere nivåer av emosjonell utmattelse enn kvinner

I motsetning til vår hypotese, viste det seg faktisk at menn opplever høyere nivåer av emosjonell utmattelse enn kvinner. Tidligere forskning har vist at kvinner tenderer til å være mer utbrent enn menn, og rapportere høyere nivåer av emosjonell utmattelse. Menn har rapportert høyere nivå av depersonalisering (Purvanova og Muros, 2010). En norsk studie viste at kvinner som jobbet i helseprofesjoner, opplevde høyere nivåer av emosjonell utmattelse, men lavere nivåer av uengasjement enn menn. Konflikter mellom jobb og familie

har vist seg å være sterkt assosiert med utmattelse (Innstrand et. al., 2008), og her har kvinner vist seg å være mest sårbare (Innstrand et. al., 2009).

Det at menn hadde de høyeste nivåene av emosjonell utmattelse var derfor et uventet funn. En mulig forklaring på at menn rapporterer høyere nivå av emosjonell utmattelse kan handle om at de ser ut til å søke mot arbeidsplasser med høyere preg av konkurranse, og mindre grad av omsorg og støtte enn det kvinner gjør (Heggland, 2014). Dette kan være med på å skape en forståelse av hvorfor menn opplever å være mer mental utmattet enn det kvinner er.

Flere jobber og engasjementer assosiert med større mestringstro og mindre redusert ytelse

Mange engasjementer og ulike arbeidsplasser for den enkelte psykolog var assosiert med høyere grad av mestring, og høyere selvopplevd ytelse. Dette var motstridende til hypotesen om at hyppig skifte av arbeidsplass ville korrelere negativt med mestringstro og positivt med utbrenthet. Tidligere forskning har vist at det er sammenheng mellom utmattelse, lavere jobbtilfredshet, ønske om å bytte arbeidsplass, og lavere jobbengasjement (Scanlan og Still, 2013). Det har blitt vist sammenheng mellom mestringstro og jobbtilfredshet (Aliyev og Tunc, 2014).

På grunn av funnene i tidligere forskning hadde vi en antakelse om at de som ofte skiftet jobb gjerne var utmattet, manglet opplevelse av mestring og tilfredshet i jobben, og derfor ofte følte for å finne en annen jobb. Derfor er det interessant at våre funn viser at de som har hatt mange jobber og engasjementer faktisk har høyere opplevelse av mestring og høyere selvopplevd ytelse. Det er en mulighet at de psykologene som har høy opplevelse av mestring og personlig ytelse, oftere kan ønske seg nye utfordringer, eller føle at de har kapasitet til å engasjere seg i bijobber eller verv i organisasjoner ved siden av sin primære arbeidsplass.

Høyest nivå av emosjonell utmattelse blant psykologer i spesialisering

Våre funn viste høyest nivåer av emosjonell utmattelse hos psykologer i spesialisering, etterfulgt av ferdige spesialister. De laveste nivåene fant vi hos de uten spesialisering. Dette strider imot vår antakelse.

Videreutdanning ser ut til å kunne ha sammenheng med mer arbeidsglede, mindre stress og mindre utbrenthet blant leger (Kushnir et. al. 2001). Psykologer i generaliserte team har vist seg å rapportere mer utbrenthet i møte med store arbeidsmengder enn psykologer i spesialistteam, samt mindre opplevelse av autonomi og innflytelse, noe som er assosiert med høyere nivåer av utbrenthet. (O'Connor et. al., 2018).

Spesialisering som psykolog innebærer veiledning, som ser ut til å være assosiert med lavere nivåer av utbrenthet hos sykepleiere i psykisk helsevern (Edwards et. al., 2006). Samtidig stilles det krav under spesialisering, i form av kurs, skriftlig arbeid og praksis. (Norsk Psykologforening, u.å.). En mulig forklaring på funnene våre er at de ekstra kravene som stilles i forbindelse med spesialisering medfører økt stress, og dermed også emosjonell utmattelse. En annen mulig forklaring kan være at å jobbe spesialisert medfører mer krevende og kompliserte pasienter, og at arbeidet derfor oppleves mer belastende.

Psykologer som anser spesialisering som stressende er mer emosjonelt utmattet

Resultatene våre viste at de som anså spesialisering som ganske eller veldig stressende rapporterte høyere nivåer av emosjonell utmattelse enn de som ikke anså spesialisering som stressende, eller kun anså det som litt stressende. Dette var i tråd med hypotesen. Blant psykiatriske sykepleiere ser det ut til å være sammenheng mellom arbeidsstress og utbrenthet (Edwards et. al, 2000), og stress ser ut til å virke ha negativt på psykisk helse (Murphy og Schoenborn, 1987). Vedvarende stress ser ut til å medføre utbrenthet (Takooshian, 1994).

Vi fant også at psykologer som var i, eller ferdig med spesialisering rapporterer høyere nivåer av emosjonell utmattelse enn psykologer uten spesialisering. Vi anså det som en mulig forklaring at psykologer som var i eller ferdig med en opplevd stressende spesialisering, både var emosjonelt utmattet, og på bakgrunn av egen erfaring rapporterte at de tenkte spesialisering var stressende. Vi valgte derfor å gjennomføre en analyse for å se om det var forskjell på hvor stressende psykologene anså spesialisering å være, avhengig av egen spesialisering. Her viste det seg å ikke være forskjeller. Det har tidligere blitt vist at unngående mestringsstrategier er assosiert til både høyere stressnivå og utbrenthet (Polman et al., 2010). Det kan være slike individuelle faktorer som også spiller inn i relasjonen mellom stress og utbrenthet.

Utdannings- og arbeidssted uten betydning

Det har vært en debatt rundt norske studenter som drar til utlandet for å studere psykologi. Mest oppmerksomhet har det kanskje vært rettet mot rettsaken med psykologistudentene som studerte ved ELTE i Ungarn, som fikk avslag på søknad om lisens i Norge, etter en praksisendring av Helsedirektoratet (Helmikstøl og Halvorsen, 2019).

Noen mener psykologutdanning i utlandet er likeverdige, og i enkelte tilfeller også bedre enn den norske (Sending, Dalsklev og Eimot, 2016). Andre er mer kritiske (Gjerde, 2016). Vår studie sier ingenting om kvaliteten på psykologene, avhengig av om de er utdannet i Norge eller utlandet, men vi har undersøkt om det er forskjell på utbrenthet og mestringstro i disse to gruppene. Analysen viste ingen forskjeller. Dette kan tenkes å indikere at de psykologene som er utdannet i Norge, og de som er utdannet i utlandet har tilsvarende ressurser i møte med arbeidet som psykolog i Norge. Vi fant heller ingen forskjeller mellom psykologer utdannet ved de forskjellige universitetene i Norge, noe som tilsier at studentene er like rustet for

arbeidslivet etter endt psykologutdanning. Den siste analysen vi gjennomførte viste at det heller ikke var forskjeller avhengig av hvilken landsdel psykologene jobbet i.

Forslag til videre forskning

Arbeidet med studien gir nye perspektiver på utbrenthet og mestringstro blant psykologer, og gir grunnlag for å reflektere rundt temaer som det ville vært spennende og nyttig å undersøke nærmere.

Resultatene i studien har indikert en assosiasjon mellom mestringstro og utbrenthet blant norske psykologer. Resultatene kan imidlertid ikke si noe om eventuelle årsakssammenhenger. Kan mestringstro være med på å predikere hvilke psykologer som blir utbrent? Eller opplever utbrente psykologer mindre mestring som følge av utbrentheten? For å få en bedre forståelse for relasjonen mellom utbrenthet og mestringstro ville en studie med longitudinelt design vært nødvendig.

Vi møtte på utfordringer med reliabilitet for subskalaen depersonalisering i denne studien. Reliabiliteten for subskalaen redusert ytelse var heller ikke helt tilfredsstillende. Det ville derfor vært interessant å gjennomføre studien på nytt, med et alternativt måleinstrument for utbrenthet, for å se om resultatene da hadde blitt annerledes.

Det at de mannlige psykologene i studien vår faktisk var mer emosjonelt utmattet enn de kvinnelige var et overraskende funn som det ville vært interessant å undersøke nærmere. Det hadde vært interessant å lete etter mulige forklaringer på dette. Velger mannlige psykologer mer emosjonelt utmattende jobber enn kvinnelige? Er omgivelsene mer oppmerksom på utbrenthet blant kvinner enn menn, og resulterer dette eventuelt i at menn som sliter med utbrenthet ikke blir tatt hensyn til, eller ikke mottar hjelp og støtte?

Det hadde også vært interessant å skape et tydeligere bilde av hvorfor psykologene som er i spesialisering, og ferdig spesialisert er mer emosjonelt utmattet enn de som ikke har spesialisering. Vi ønsket i utgangspunktet å undersøke effekten av veiledning, og om veileder var spesialist. Utvalget vårt tillot ikke dette, da det var altfor få som hadde blitt veiledet av ikke-spesialister. Et større utvalg kunne muliggjort en slik analyse. Det ville også vært interessant å se om pasientgruppene til spesialister og ikke-spesialister vil kunne være med på å forklare forskjellen.

Selv om det ikke var av betydning for utbrenthet og mestringstro hvilken landsdel psykologene jobbet i, kunne det vært interessant å se om det var av betydning om de var ansatt i distriktet, eller i mer sentrale områder.

Konklusjon

Formålet med studien har vært å undersøke utbrenthet og mestringstro blant psykologer på arbeidsplassen, og andre faktorer som muligens kan assosieres til endrede nivåer av disse.

Resultatene har vist, at psykologer som rapporterer lavere nivåer av mestringstro, også rapporterer lavere nivåer av emosjonell utmattelse og oftere redusert selvopplevd ytelse. Vi fant i tillegg at mannlige psykologer var mer emosjonelt utmattet enn kvinnelige.

Psykologene som var i et spesialiseringsforløp hadde høyest nivåer av depersonalisering, etterfulgt av de som var ferdig spesialisert. Lavest nivå av emosjonell utmattelse fant vi hos dem som ikke hadde spesialisering. Resultatene viste at de som anså spesialiseringsprosessen som ganske eller veldig stressende rapporterte høyere nivåer av emosjonell utmattelse enn de som tenker at spesialisering ikke er stressende i det hele tatt, eller bare litt stressende. Om de var i, eller ferdig med spesialisering hadde ingenting å si for hvor stressende psykologene tenkte spesialisering var. Det viste seg at psykologer som hadde hatt mange engasjementer og jobber som psykolog sjeldnere opplevde redusert ytelse, og hadde høyere mestringstro enn de

som hadde hatt færre jobber og engasjementer. Det viste seg å være uten betydning om psykologene var utdannet i utlandet eller Norge, og ingen av utdanningsinstitusjonene i Norge var assosiert med høyere eller lavere nivåer av utbrenthet og mestringstro. Det var heller ikke av betydning hvilken landsdel psykologene arbeidet i, eller om de var ansatt i privat eller offentlig sektor. Yngre psykologer, og psykologer med kortere arbeidserfaring så ut til å være mer sårbare for å oppleve emosjonell utmattelse og redusert ytelse.

Disse resultatene bidrar til økt kunnskap om utbrenthet og mestringstro blant psykologer på arbeidsplassen. Studien viser også at det er enkelte perioder i en psykologs karriere som muligens kan assosieres med økt risiko for utvikling av utbrenthet. Denne studien kan gi grunnlag for både faglig og personlig refleksjon for psykologer, med mål om å kunne forebygge utbrenthet og lav mestringstro hos både seg selv og andre psykologer. Dette til fordel for både psykolog og pasient. Eventuelle tiltak for forebygging har ikke vært et tema for studien og kunne da vært interessant for andre.

Referanser

- Ackerley, G. D., Burnell, J. H., and Kurdek, L. A. (1988, desember). Burnout Among Licensed Psychologists. Hentet fra APA PsycNet:
<https://psycnet.apa.org/fulltext/1989-13282-001.html>
- Ahola, K., Virtanen, R., Lönnqvist, J., and Aromaa, A. (2008, 11 18). Occupational burnout as a predictor of disability pension: a population-based cohort study. Hentet fra BMJ Journals: <https://oem.bmj.com/content/66/5/284.short>
- Aliyev, R., and Tunc, E. (2015, 21. mai). Self-efficacy in Counseling: The Role of Organizational Psychological Capital, Job Satisfaction, and Burnout. Hentet fra ScienceDirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815032152>
- American Thoracic Society. (u.d.). What is Burnout Syndrome (BOS)? Hentet fra American Thoracic Society: <https://www.thoracic.org/patients/patient-resources/resources/burnout-syndrome.pdf>
- ANSA. (2019, 17. juni). Psykologi. Hentet fra ANSA: <https://www.ansa.no/psykologi>
- Blankertz, L. E., and Robinson, S. E. (1997, 03. januar). Recruitment and retention of psychosocial rehabilitation workers . Hentet fra Administration and policy in Mental Health:
https://link.springer.com/article/10.1007/BF02042475?fbclid=IwAR3aSLtxKlwbvly_BaQqi3qAFvMwAmeFERUD5rbSspGzI4bM-WlraJ6Nmyw
- Bull World Health Organ . (u.d.). Health workforce burn-out. Hentet fra Bull World Health Organ : <https://www.who.int/bulletin/volumes/97/9/19-020919.pdf>
- Busch, T. (2013). *Akademisk skriving. For Bachelor - og masterstudenter*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Carlozzi, A. F., Stein, L. B., and Vredenburgh, L. D. (2007, 09 27). Burnout in counseling psychologists: Type of practice setting and pertinent demographics. Hentet fra Taylor and Francis Online:
https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09515079908254099?casa_token=kibeJw3LMtIAAAAAA:PfU3DPK4mZBTdGeZBa_yPfn7IOI3OCb4eEOT8A2Bv7FarwmFYyHNPypup8013dmN7ZGUXvUyBFm
- Dagens Næringsliv. (2016, 02 28). – Ingen er i nærheten av å tilby en utdanning som er jevngod med den norske. Hentet fra Dagens Næringsliv:
<https://www.dn.no/utdanning/psykologi/-ingen-er-i-naerheten-av-a-tilby-en-utdanning-som-er-jevngod-med-den-norske/1-1-5588996>
- Dale Vredenburgh, L., Carlozzi, A. F., and Stein, L. B. (2007, 27. september). Burnout in counseling psychologists: Type of practice setting and pertinent demographics. Hentet fra Taylor and Francis:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09515079908254099>
- Dalsbø, T., Dahm, K., Austvoll-Dahlgren, A., Knapstad, M., Gundersen, M., and Reinar, L. (2014, 09 09). Arbeidslivsbaserte tiltak for psykisk helse hos ansatte. Hentet fra Folkehelseinstituttet: <https://www.fhi.no/publ/2013/arbeidslivsbaserte-tiltak-for-psykisk-helse-hos-ansatte/>
- Dehli, L. (2007, 09 01). Kognitiv terapi ved depersonalisering og derealisasjon. Hentet fra Tidsskrift for Norsk psykologforening: <https://psykologtidsskriftet.no/frapraksis/2007/09/kognitiv-terapi-ved-depersonalisering-og-derealisasjon>
- Eckleberry-Hunt, J., Kirkpatrick, H., and Barbera, T. (2018, 03). The Problems With Burnout Research. Hentet fra
https://journals.lww.com/academicmedicine/fulltext/2018/03000/the_problems_with_burnout_research.19.aspx

- Edwards, D., Burnard, P., Cooper, L., Adams, J., Juggessur, T., Hannigan, B., and Coyle, D. (2006, 19. juni). Clinical supervision and burnout: the influence of clinical supervision for community mental health nurses. Hentet fra Wiley Online Library: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1365-2702.2006.01370.x>
- Edwards, D. M., Burnard, P., Hannigan, B., Coyle, D., and Fothergill, A. (2001, 12 25). Stress and burnout in community mental health nursing: a review of the literature. Hentet fra Wiley Online Library: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1046/j.1365-2850.2000.00258.x?casa_token=MF8iidNYiJoAAAAA%3A0Ocu-aR0wevMizjoxUfHxW_vPtbKx32RMX-B4hpF15aqBnKbYiphH4T8k9JA8V2AfCoxkMK196Oy_bU
- Falkum, E. (2000, 04 20). Hva er utbrenthet? Hentet fra Tidsskrift for Den norske legeforening: <https://tidsskriftet.no/2000/04/klinikk-og-forskning/hva-er-utbrenthet>
- Falkum, E. (2003). Kan utbrenthet forebygges? Hentet fra Tidsskrift for legeforeningen: <https://tidsskriftet.no/sites/default/files/pdf2003--1819.pdf>
- Favne Psykologbistand. (u.d.). Utbrenthet. Hentet fra Favne Psykologbistand: <https://favne.no/samtaletterapi/utbrenthet/>
- Freshwater, D. (2008, 04. januar). Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing. Hentet fra Wiley Online Library: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1365-2850.2007.01247.x>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. Hentet fra Wiley Online Library: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. Hentet fra APA PsycNet: <https://psycnet.apa.org/record/1976-10574-001>
- Granek, L., Krzyzanowska, M. K., Nakash, O., Cohen, M., Ariad, S., Barbera, L., Merav, B. D. (2016, 10. august). Gender differences in the effect of grief reactions and burnout

- on emotional distress among clinical oncologists . Hentet fra ACS JOURNALS:
<https://acsjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/cncr.30236>
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet - en innføring i samfunnsvitenskapelige metode*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Heggland, H. (2014, 16. juni). En kvantitativ analyse av kjønnsforskjeller i opplevd arbeidsmiljø og vurdering av egen arbeidsinnsats. Hentet fra University of Stavanger:
<https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/handle/11250/218762>
- Helmikstøl, Ø., and Halvorsen, P. (2019, 11. november). Psykologi-studentene tapte mot staten i ELTE-saken. Hentet fra Norsk psykologforening:
<https://psykologtidsskriftet.no/nyheter/2019/11/elte-studentene-tapte-mot-staten>
- Holme, I. M., and Solvang, B. K. (1996). *Metodevalg og metodebrul*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., and Aasland, O. G. (2011, 18. juni). Exploring within- and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. Hentet fra Springer Link: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-011-0667-y>
- Innstrand, S. T., Melbye Langballe, E., Espnes, G. A., Falkum, E., and Gjerløw Aasland, O. (2008, 17. april). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. Hentet fra Taylor and Francis Online: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678370801975842>
- Innstrand, S. T., Melbye Langballe, E., Falkum, E., and Gjerløw Aasland, O. (2011, 18. juni). Exploring within- and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups . Hentet fra SpringerLink:
<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00420-011-0667-y>
- Innstrand, S. T., Melbye Langballe, E., Falkum, E., Espnes, G. A., and Gjerløw Aasland, O. (2009, 21. april). Gender-Specific Perceptions of Four Dimensions of the

- Work/Family Interaction. Hentet fra SAGE journals:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1069072709334238>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Janssen, P. P., Schaufelie, W. B., and Houkes, I. (2010, 11 26). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. Hentet fra Taylor and Francis Online:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/026783799296200>
- Johannessen, A., Tufte, P. A., and Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt.
- Judge, T. A., and Bono, J. E. (2001, 01. februar). Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. Hentet fra APA PsycNet: <https://psycnet.apa.org/fulltext/2001-16970-007.html>
- Klassen, R. M., and Chiu, M. (2010, 03. august). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. Hentet fra APA PsycNet: <https://psycnet.apa.org/fulltext/2010-15712-016.html>
- Kompetanse Norge. (2007, 28. juni). Hva er veiledning. Hentet fra Kompetanse Norge :
<https://www.kompetansenorge.no/Grunnleggende-ferdigheter/Voksenpedagogikk/Hva-er-veiledning/>
- Kristoffersen, N. J., Nortrvedt, F., and Skau, E. A. (2011). *Grunnleggende sykepleie 3. Pasientfenomener og livsutfordringer* (ss. 133-197). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Kushnir, T., Cohen, A. H., and Kitai, E. (2001, 25. desember). Continuing medical education and primary physicians' job stress, burnout and dissatisfaction. Hentet fra Wiley Online Library: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1046/j.1365-2923.2000.00538.x>

- Kvale, S., and Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Kvam, M. (2020, 30. april). Utbrenthet. Hentet fra Norsk helseinformatikk AS:
<https://nhi.no/livsstil/egenomsorg/utbrenthet/>
- Lillejord, S. (2018, 01. mars). Stress i skolen - en systematisk kunnskapsoversikt . Hentet fra Utdanningsforskning.no: <https://utdanningsforskning.no/artikler/stress-i-skolen--en-systematisk-kunnskapsoversikt/>
- Lim, N., Kim, E. K., Hyunjung, K., Yang, E., and Lee, S. M. (2011, 23. desember). individual and work-related factors influencing burnout of mental health professionals: a meta-analysis. Hentet fra Wiley Online Library:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.2161-1920.2010.tb00093.x>
- Luszczynska, A., Scholz, U., and Schwarzer, R. (2010, 08 07). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. Hentet fra Taylor and Francis Online:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/JRLP.139.5.439-457>
- Malt, U. (2019, 14. oktober). Debriefing. Hentet fra Store norske leksikon:
<https://sml.snø.no/debriefing>
- Martinussen, A. M., and Richardsen, M. (2008, 01. mars). Hva skal til for å øke arbeidsglede og motivasjon? En undersøkelse av jobbengasjement i helse- og omsorgsykker. Hentet fra Tidsskrift for Norsk psykologforening:
<https://psykologtidsskriftet.no/fagartikkel/2008/03/hva-skall-til-oke-arbeidsglede-og-motivasjon-en-undersokelse-av-jobbengasjement-i>
- Maslach, C., and Jackson, S. E. (1981, 04). The measurement of experienced burnout. Hentet fra Wiley Online Library:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>

- McCormack, H. M., Campbell, M. J., Herring, P. M., MacIntyre, T. E., and O'Shea, D. (2018, 16. oktober). The Prevalence and Cause(s) of Burnout Among Applied Psychologists: A Systematic Review. Hentet fra US National Library of Medicine: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6198075/?fbclid=IwAR1bIS9IoJi8ISZVgOu4mUQikjT0-9M4qNTQLyzczelOg-sdIIX5S1g6vW8>
- Metcalf, C., Smith, G. D., Sterne, J. A., Heslop, P., Macleod, J., and Hart, C. (2003, januar). Frequent Job change and associated health. Hentet fra ScienceDirect: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953602000059?casa_token=9r6MZhGodVkAAAAA:-4r6C3F3Aukzf5lexDweLTe36qO_KQdd_4-7fXxGUZbW9OmrpF_jmAbp4jvXe5So2ZsqnT96Ig#aep-acknowledgment-id17
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., and Manning, M. R. (1986, 04. november). Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance. Hentet fra APA PsycNet: <https://psycnet.apa.org/fulltext/1987-11642-001.html>
- Newton, S. J., and Still, M. (2013, 01. november). Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapists working in mental health. Hentet fra Wiley Online Library: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1440-1630.12067>
- Norsk Helseinformatikk AS. (2014, 14. mai). Å dele en krise i livet - Mestring. Hentet fra Norsk Helseinformatikk AS: <https://nhi.no/sykdommer/kreft/a-dele-en-krise-i-livet/mestring/>
- Norsk Psykologforening. (2015, 08. juli). Spesialistutdanningens ulike elementer. Hentet fra Norsk psykolog forening: <https://www.psykologforeningen.no/medlem/kurs-og-utdanning/block-forsideblokk-tosaker/spesialistutdanningen2/spesialistutdanningens-ulike-elementer>
- Norsk Psykologforening. (u.d.). Utfyllende bestemmelser for spesialitetene i psykologi. Hentet fra Norsk Psykolog Forening:

<https://www.psykologforeningen.no/medlem/kurs-og-utdanning/block-forsideblokk-tosaker/spesialistutdanningen2/spesialitetene-i-psykologi/utfyllende-bestemmelser-for-spesialitetene-i-psykologi>

- O'Connor, K., Muller, N. D., and Pitman, S. (2018, 06 26). Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. Hentet fra Cambridge University Press:
<https://www.cambridge.org/core/journals/european-psychiatry/article/burnout-in-mental-health-professionals-a-systematic-review-and-metaanalysis-of-prevalence-and-determinants/8DE6B29F7AD65E2442726CA8D1F7F876#>
- Olaussen, I. M., Skaar, E., Hauge, L. J., and Skogstad, A. (2010, 05. mars). Utbrenthet blant psykologer med kortere ansiennitet. Hentet fra
<https://psykologtidsskriftet.no/fagartikkel/2010/03/utbrenthet-blant-psykologer-med-kortere-ansiennitet?redirected=1>
- Paris, M., and Hoge, M. A. (2009, 15. desember). Burnout in the Mental Health Workforce: A Review. Hentet fra SpringerLink: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11414-009-9202-2>
- Peisah, C., Latif, E., Wilhelm, K., and Williams, B. (2009, 03. april). Secrets to psychological success: Why older doctors might have lower psychological distress and burnout than younger doctors. Hentet fra Taylor og Francis Group:
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13607860802459831?needAccess=true>
- Polman, R., Borkoles, E., and Nicholls, A. R. (2010, 09 15). Type D personality, stress, and symptoms of burnout: the influence of avoidance coping and social support. Hentet fra National Library of Medicine: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19930789/>

- Purvanova, R. K., and Muros, J. P. (2010, oktober). Gender differences in burnout: A meta-analysis. Hentet fra ScienceDirect:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879110000771?via%3Dihub>
- Regjeringen.no. (2018, 18. desember). Et arbeidsliv med plass for alle. Hentet fra Regjeringen.no.
<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>
- Richardsen, A. M., and Martinussen, M. (2006, 27. oktober). Måling av utbrenthet: Maslach Burnout Inventory. Hentet fra Norsk psykologforening:
https://psykologtidsskriftet.no/oppsummert/2006/10/maling-av-utbrenthet-maslach-burnout-inventory?fbclid=IwAR1TfU8QsETvXHfXSklnk-LGZLQd01pJkqJnQHgteUDVJ9pGVPIH2s_61-g
- Richardsen, A. M., and Martinussen, M. (2010, 03 05). Utbrenthet og engasjement hos psykologer. Hentet fra Tidsskrift for Norsk psykologforening:
<https://psykologtidsskriftet.no/node/14972/pdf>
- Ringdal, K. (2014). *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rugland, E. (2002, 05 30). Utbrenthet rammer flere. Hentet fra Forskning.no:
<https://forskning.no/arbeid-psykiske-lidelser-partner/utbrenthet-rammer-flere/1086577>
- Rupert, P. A., and Kent, J. S. (2007, februar). Gender and work setting differences in career-sustaining behaviors and burnout among professional psychologists. Hentet fra APA PsycArticles: <https://psycnet.apa.org/record/2007-01725-013>
- Røysamb, E., Schwarzer, R., and Jerusalem, M. (1998). Norwegian Version of the General Perceived Self-Efficacy Scale. Hentet fra Healt Psychology: <http://userpage.fu-berlin.de/~health/norway.htm>

- Scanlan, J. N., and Still, M. (2013, 09 01). Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapists working in mental health. Hentet fra Wiley Online Library: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1440-1630.12067?casa_token=Ym3456Mzkgf0AAAAA%3AomTw-SCxuF8iUf9UoNLo3fe6B682AkpAzrZWtq3oxumAY4TrnhKEZ_7R7MxSAnzgJhBuJA8VFbynXwM
- Sending, V., Dalsklev, M., and Eimot, K. (2016, 10. mars). Norsk psykologutdanning har mye å lære av utlandet. Hentet fra Psykologisk.no: <https://psykologisk.no/2016/03/norsk-psykologutdanning-har-mye-a-laere-av-utlandet/>
- Simpson, G. K., and Simionato, S. (2018, 24. mars). Personal risk factors associated with burnout among psychotherapists: A systematic review of the literature. Hentet fra Wiley Online Library: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/jclp.22615>
- Skalleberg Gerde, A. (2016, 28. februar). – Ingen er i nærheten av å tilby en utdanning som er jevngod med den norske. Hentet fra Dagens Næringsliv: <https://www.dn.no/utdannelse/psykologi/-ingen-er-i-narheten-av-a-tilby-en-utdannelse-som-er-jevngod-med-den-norske/1-1-5588996>
- Skogstad, A. og Harris, A. (2017). Stress, mestring og helse i arbeidslivet. S. V. Einarsen, Ø. L. Martinsen, A. Skogstad (Red.). Organisasjons og ledelse. (2. utg., s. 148-177). Gyldendal norsk forlag AS.
- Svartdal, F. (2018, 29. august). Mestring. Hentet fra Store norske leksikon: <https://snl.no/mestring> UniversityGuru. (u.d.). Universiteter i Norge - Rangeringer og vurderinger. Hentet fra UniversityGuru: <https://www.languagecourse.net/no/universiteter--norge>
- Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. M., and Schreurs, P. J. (2007, 02 23). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A

- review and two longitudinal tests. Hentet fra Taylor and Francis Online:
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678370500270453>
- Thagaard, T. (2003). *Systematisk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thrane, C. (2018). *Kvantitativ metode. En praktisktilnærming*. Oslo: Cappelen Damm.
- Von Hirsch, P. (2019, 12 29). Et samfunnsproblem når folk faller om av stress. Hentet fra psykologpia.no: <https://psykologpia.no/blog/2019/12/29/et-samfunnsproblem-nr-folk-faller-om-av-stress>
- Whitman, N. A., Spendlove, D. C., and Clark, C. H. (1985). Student Stress: Effects and Solutions. Hentet fra ERIC Publications: <https://eric.ed.gov/?id=ED284514>
- World Health Organization. (2019, 29. mai). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Hentet fra World Health Organization: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Wright, T. A., and Bonett, D. G. (1998, 12 04). The contribution of burnout to work performance. Hentet fra Wiley Online Library: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/%28SICI%291099-1379%28199709%2918%3A5%3C491%3A%3AAID-JOB804%3E3.0.CO%3B2-I>
- Wright, T. A., and Russel, C. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. Hentet fra APA PsycNet: <https://psycnet.apa.org/record/1998-02893-011>
- Yannis, M., J., D. A., Doris, F., and Van Dick, R. (2010, 20. mai). The Link Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Differences Between Public and Private Sector Employees. Hentet fra Taylor and Francis Online: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10967491003756682>

Vedlegg

Vedlegg 1. Godkjenning NSD



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Utbrenthet og mestringstro hos psykologer

Referansenummer

220441

Registrert

20.05.2020 av Marta Maria Gorecka - marta.m.gorecka@uit.no

Behandlingsansvarlig institusjon

UIT – Norges Arktiske Universitet / Det helsevitenskapelige fakultet / Institutt for psykologi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Marta Maria Gorecka, marta.m.gorecka@uit.no, tlf: 77623123

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Ida-Krisitin Gregersen Dale, ida018@post.uit.no, tlf: 77623132

Prosjektperiode

01.06.2020 - 31.12.2020

Status

12.06.2020 - Vurdert

Vurdering (1)**12.06.2020 - Vurdert**

BAKGRUNN

Prosjektet er vurdert av Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) i vedtak av 18.05.2020, deres referanse 141325 (se under Tillatelser). REK vurderer at studien framstår som forskning, men ikke som medisinsk eller helsefaglig forskning. Prosjektet er følgelig ikke omfattet av helseforskningslovens saklige virkeområde, jf. helseforskningslovens §§ 2 og 4. Prosjektet vil derfor bli gjennomført og publisert uten godkjenning fra REK.

Det er NSDs vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 12.06.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helse og alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.12.2020.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger.

Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a, jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Qualtrics er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5ec516b5-0a34-4aca-b7c3-9790cb3cc383> 2/3

11/25/2020 Meldeskjema for behandling av personopplysninger

avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Karin Lillevold Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 2. Vedtak REK



Region: Saksbehandler: Telefon: Vår dato:

REK nord Veronica Sørensen 77620758 18.05.2020

Deres referanse:

Marta Maria Gorecka

141325 Utbrenthet og mestring hos psykologer Forskningsansvarlig: UiT Norges arktiske universitet Søker: Marta Maria Gorecka

Søkers beskrivelse av formål:

Bakgrunn

Utbrenthet defineres ofte som en langvarig arbeidsrelatert stressreaksjon, som kan gi både psykiske og fysiske plager (NHI, 2019).

I Maslach Burnout Inventory deles utbrenthet inn i tre komponenter. Disse tre er emosjonell utmattethet, depersonalisering, og redusert personlig prestasjon (Maslach, Jackson & Leiter, 1997).

Utbrenthet ser ut til å være utbredt blant psykoterapeuter. I en studie gjennomført av Simionato og Simpson (2018) rapporterte over halvparten av psykoterapeutene moderate til høye nivåer av utbrenthet. Lav alder, mindre arbeidserfaring, overdreven involvering i klienters problemer ble identifisert som de hyppigst forekommende risikofaktorene.

Blant helsepersonell som jobber med mental helse blir det rapportert høy forekomst av emosjonell utmattethet (40%), og i tillegg en moderat forekomst (22%) av depersonalisering. Lav personlig prestasjon forekom mindre hyppig enn de to andre komponentene (19%) (O'Connor, Neff & Pitman, 2018).

Menn, individer med kortere arbeidserfaring eller lange arbeidsdager ser ut til å være mer sårbare for depersonalisering. Privatpraktiserende virker å sjeldnere oppleve emosjonell utmattethet og depersonalisering enn de som jobber i byråer. Flere år med utdanning har vist seg å korrelere positivt med emosjonell utmattethet, men også med høyere grad av personlig prestasjon. Økende alder er assosiert med høyere rapportert personlig prestasjon (Lim, Kim, Kim, Yang & Lee, 2010). Lignende funn er også funnet i undersøkelser hvor alle

respondentene var psykologer, hvor de som jobber selvstendig eller som del av en gruppe opplevde høyere grad av personlig fullbyrdelse, færre kilder til stress, og mer kontroll i arbeidet sitt, enn de som jobbet i byråer (Rupert & Kent, 2007). Funnene til O'Connor, Neff & Pitman (2018) indikerte også at utbrenthet er vanlig blant helsepersonell som jobbet med mental helse. Stor arbeidsmengde var assosiert med utbrenthet, særlig for dem som jobbet i generalistteam, sammenlignet med de som jobbet i spesialiserte team. Økende alder korrelerte positivt med økende risiko for depersonalisering, men også økt opplevelse av personlig prestasjon. Psykologer så ut til å være mindre sårbare for depersonalisering enn andre helseprofesjoner. Det har likevel vist seg i en undersøkelse på psykologer at omtrent en tredjedel av utvalget rapporterte høye nivåer av emosjonell utmattethet og depersonalisering, noe som kan indikere at også en betydelig andel psykologer opplever utbrenthet, inkludert depersonalisering. I denne undersøkelsen var den typiske utbrente psykologen ung, med lavere inntekt, gjennomførte lite individuell terapi, opplevde manglende kontroll i den terapeutiske settingen, og følte seg overengasjert i klienter (Ackerley, Burnell, Holder & Kurdek, 1988).

En meta-analyse som ble gjennomført viste at det er en korrelasjon mellom mestringstro og utbrenthet, dette i et utvalg som inkluderte flere ulike yrkesgrupper (Shoji et al., 2015, s. 380).

En studie gjennomført i Norge, viste at Norske psykologer med inntil syv års ansiennitet har relativt lav forekomst av emosjonell utmattelse. Her så det ut til at veiledning og støtte fra kollegaer ikke hadde signifikant innvirkning på emosjonell utmattelse, men at tvil på egne evner som terapeut, og belastninger i arbeidsmiljøet (Olaussen, Skaar, Hauge & Skogstad, 2010). Richardsen og Martinussen (2010) påpeker imidlertid at veiledning og støtte kan være av betydning for jobbengasjement, som de utpeker som en motsats til utbrenthet. I en kronikk i psykologtidsskriftet varslers Rognan og Lindstad om at presset på behandlere i psykisk helsevern er økende, og at nasjonale og regionale strukturkrav knyttes til kontroll og økonomi, ikke at helsetjenester utvikles, og leveres på en god måte. På grunn av dette ytrer forfatterne en bekymring for at arbeidsforholdene for psykologer vil kunne føre til flere sykemeldinger, økende forekomst av utbrenthet, og at behandlere ikke lenger ønsker å jobbe i spesialisthelsetjen

REKs vurdering

Veiledning vedrørende framleggingsplikt

De prosjektene som skal framlegges for REK er prosjekt som dreier seg om «*medisinsk og helsefaglig forskning på mennesker, humant biologisk materiale eller helseopplysninger*», jf. helseforskningsloven § 2. «*Medisinsk og helsefaglig forskning*» er i § 4 a), definert som «*virksomhet som utføres med vitenskapelig metodikk for å skaffe til veie ny kunnskap om helse og sykdom*». Det er altså formålet med studien som avgjør om et prosjekt skal anses som framleggelsespliktig for REK eller ikke.

I dette prosjektet beskrives formålet som å se på korrelasjonen utbrenthet og mestringstro.

Spørsmålene tilknyttet utbrenthet kan minne om enkelte spørsmål man ser ved måling av depressive symptomer, men det er altså ikke det. Utbrenthet som begrep betraktes som tilhørende normalpsykologien.

REK anser at prosjektet ikke oppfyller helseforskningslovens definisjon av ny kunnskap om helse og sykdom.

Prosjektet skal således ikke vurderes etter helseforskningsloven. Prosjekter som faller utenfor helseforskningslovens virkeområde kan gjennomføres uten godkjenning av REK. Det er institusjonens ansvar å sørge for at prosjektet gjennomføres på en forsvarlig måte med hensyn til for eksempel regler om taushetsplikt og personvern

Vedtak

Ikke fremleggspliktig

Etter søknaden fremstår prosjektet ikke som et medisinsk og helsefaglig forskningsprosjekt som faller innenfor helseforskningsloven. Prosjektet er ikke framleggingspliktig, jf.

helseforskningsloven § 2.

Vi gjør oppmerksom på at etter personopplysningsloven må det foreligge et behandlingsgrunnlag etter personvernforordningen. Dette må forankres i egen institusjon.MVH

May Britt Rossvoll Sekretariatsleder

Vedlegg 3, Spørreskjema

Utbrenthet og mestringstro hos psykologer på arbeidsplassen

Vil du delta i forskningsprosjektet «Utbrenthet og mestringstro hos psykologer på arbeidsplassen»? Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se nærmere på opplevd utbrenthet og mestringstro på arbeidsplassen blant psykologer. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg

Formål

En rekke studier gjennomført i andre land indikerer at helsepersonell som jobber innen psykisk helse, deriblant også psykologer, er utsatt for å rammes av utbrenthet, og utbrenthet ser ut til å henge sammen med lav mestringstro. De siste årene har det blitt uttrykt bekymring for at presset på behandlere i psykisk helsevern er økende. Vi ønsker å kartlegge videre hvordan psykologer i Norge opplever sin arbeidssituasjon. Dette er et hovedoppgaveprosjekt på profesjonsstudiet i psykologi hvor vi ønsker å se nærmere på opplevd utbrenthet og mestringstro på arbeidsplassen blant psykologer. Det er et sterkt ønske å kommunisere ut funnene fra denne undersøkelsen som kan bidra til økt innsikt og forbedring av arbeidssituasjonen hos psykologer som opplever utbrenthet. Vi inviterer deg derfor til å delta i dette forskningsprosjektet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Førsteamanuensis og psykologspesialist Marta M Gorecka er ansvarlig for prosjektet. Professor Frode Svartdal er biveileder.

Hvorfor får du spørsmål om å delta og hva innebærer dette for deg?

Du er blitt invitert til å besvare dette spørreskjemaet da du er klinisk psykolog og jobber i Norge. Du inviteres til å besvare noen spørsmål om din arbeidshverdag. Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du fyller ut et spørreskjema. Det vil ta deg ca. 5-10 minutter. Spørreskjemaet inneholder spørsmål om hvordan du takler utfordringer i forbindelse med jobb, hvilke ressurser du har på arbeidsplassen og hvordan du opplever arbeidet ditt.

Noen spørsmål kan oppleves som litt sensitive. Dine svar fra spørreskjemaet blir registrert elektronisk og behandles anonymt.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Kun vi studenter som skriver hovedoppgave, samt veileder, vil ha tilgang til datamaterialet. Data vil lagres på lokal forskningsserver.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er desember 2020 og vil bli slettet etter dette. Informasjonen du oppgir vil ikke kunne spores tilbake til deg. Det er ønskelig å sende inn funn fra dette prosjektet til fagfelleverderte tidsskrift.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg? Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Institutt for psykologi, UIT- Norges Arktiske Universitet, har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av

personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket. Eventuelle utvidelser i bruk og lagring av besvarelser kan kun skje etter godkjenning fra REK og andre relevante myndigheter. Dette prosjektet er vurdert av REK (Regional Etisk Komite).

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Institutt for psykologi ved Marta M. Gorecka på mail: marta.m.gorecka@uit.no / telefonnummer 77623132
- Personvernombud ved UIT – Norges Arktiske Universitet: Joakim Bakkevold personvernombud@uit.no / telefonnummer 776 46 322

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen Ida-Kristin G Dale, Marit Indrevoll, Charlen Livesey, kull-16 ved profesjonstudiet i psykologi, UIT

Marta M Gorecka, Førstemanuensis

Ønsker du å samtykke til deltakelse?

- Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet og hvor å henvende meg for spørsmål. Jeg samtykker til deltakelse
- Jeg samtykker ikke til deltakelse

Vi ønsker først å stille deg noen spørsmål om din bakgrunn.

Kjønn?

- Mann
- Kvinne
- Annet

Hvor gammel er du?

- Under 30
- 30-35
- 35-40
- 40-45
- 45-50
- 50-55
- 55-60
- 60-65
- over 65

Hvor jobber du?

- Østlandet
- Sørlandet
- Nord-Norge
- Midt-Norge
- Vestlandet

Hvor gjennomførte du psykologutdanningen din?

- Universitetet i Oslo
- Universitetet i Tromsø
- Universitetet i Bergen
- Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet
- Annet nordisk land enn Norge
- Annet europeisk land utenfor Norden
- Annet land utenfor Europa

Hvor mange år har du vært i arbeid etter endt psykologutdanning?

Hvor mange jobber og engasjementer har du hatt som psykolog?

Hvor jobber du?

- Privat sektor
- Offentlig sektor

Beskriv kort hva du jobber med. Eksempelvis "Voksenpsykiatrisk poliklinikk" eller "barnevern".

Holder du på med, eller har du fullført, spesialisering?

- Ja, fullført spesialisering
- Ja, holder på med spesialisering
- Nei

Hvor stressende tenker du at spesialisering er?

- Ikke stressende i det hele tatt
- Litt stressende
- Ganske stressende
- Veldig stressende

Får du, eller har du tidligere fått, veiledning i ditt arbeid som psykolog? Hvis ja, var veileder spesialist?

- Er under veiledning, veileder er spesialist
- Er under veiledning, veileder er ikke spesialist
- Har tidligere fått veiledning av spesialist
- Har tidligere fått veiledning, men ikke av spesialist
- Har aldri fått veiledning

Vi ønsker nå at du skal svare på spørsmål om hvordan du opplever arbeidssituasjonen din. Dersom Covid-19, og tiltakene knyttet til utbruddet påvirker svarene dine, ber vi deg velge det svaralternativet som passet best for deg før utbruddet av covid-19.

Jeg føler at arbeidet tømmer meg følelsesmessig

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg forstår lett hva pasientene mine føler

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler meg oppbrukt når arbeidsdagen er over

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg ordner effektivt opp i pasientenes problemer

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler meg sliten når jeg står opp om morgenen når jeg vet at jeg må på jobb

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler at jeg har positiv innflytelse på andre menneskers liv gjennom det jeg gjør i jobben

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg er redd for at denne jobben er i ferd med å gjøre meg følelsesmessig kald

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Det er virkelig anstrengende for meg å jobbe med mennesker hele dagen

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler meg full av energi

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler meg utbrent i jobben

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg bryr meg egentlig ikke om hva som hender med enkelte pasienter

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg skaper lett en avslappet atmosfære med pasientene mine

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler meg frustrert i jobben

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg er blitt ufølsom overfor folk etter at jeg begynte i denne jobben

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler meg oppkvikket når jeg har jobbet nær med pasientene

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler at jeg arbeider for hardt i jobben

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler at pasientene gir med skylden for noen av sine problemer

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg har gjort mye som er verdt innsatsen i denne jobben

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Å arbeide med mennesker er for stressende for meg

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler et visst ubehag når jeg tenker på hvordan jeg har oppført med overfor enkelte pasienter

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

I jobben takler jeg følelsesmessige problemer på en rolig måte

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler at jeg ikke orker stort mer

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler meg på mange måter lik pasientene mine

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler at jeg behandler enkelte av pasientene mine som om de var upersonlige ting

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg føler meg personlig involvert i mine pasienters problemer

- Aldri i løpet av det siste året
- Noen ganger i året
- Hver måned
- Noen ganger hver måned
- Hver uke
- Noen ganger hver uke
- Hver dag

Jeg klarer alltid å løse vanskelige problemer hvis jeg prøver hardt nok

- Helt galt
- Nokså galt
- Nokså riktig
- Helt riktig

Hvis noen motarbeider meg, så kan jeg finne måter og veier for å få det som jeg vil

- Helt galt
- Nokså galt
- Nokså riktig
- Helt riktig

Det er lett for meg å holde fast på planene mine og nå målene mine

- Helt galt
- Nokså galt
- Nokså riktig
- Helt riktig

Jeg føler meg trygg på at jeg ville kunne takle uventede hendelser på en effektiv måte

- Helt galt
- Nokså galt
- Nokså riktig
- Helt riktig

Takket være ressursene mine så vet jeg hvordan jeg skal takle uventede situasjoner

- Helt galt
- Nokså galt
- Nokså riktig
- Helt riktig

Jeg kan løse de fleste problemer hvis jeg går tilstrekkelig inn for det

- Helt galt
- Nokså galt
- Nokså riktig
- Helt riktig

Jeg beholder roen når jeg møter vanskeligheter fordi jeg stoler på mestringsevnen min

- Helt galt
- Nokså galt
- Nokså riktig
- Helt riktig

Når jeg møter et problem, så finner jeg vanligvis flere løsninger på det

- Helt galt
- Nokså galt
- Nokså riktig
- Helt riktig

Hvis jeg er i knipe, så finner jeg vanligvis en vei ut

- Helt galt
- Nokså galt
- Nokså riktig
- Helt riktig

Samme hva som hender så er jeg vanligvis i stand til å takle det

- Helt galt
- Nokså galt
- Nokså riktig
- Helt riktig

Alt i alt: Hvor stor mestring opplever du i din nåværende arbeidssituasjon?

- Svært lite
- Litt
- En del
- Mye
- Svært mye

Tusen takk for ditt bidrag!

