



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Prestationsbaserad självkänsla,  
organisationella stressfaktorer  
och utbrändhet

**Ola Karlsson**

Kandidatuppsats, 2016

Handledare: Magnus Lindén

## Sammanfattning

Utmattningssyndrom är ett växande problem och något som skapar stora bekymmer och kostnader för såväl individer, organisationer som samhälle. Denna studie undersöker det samband som finns mellan prestationsbaserad självkänsla (PBS) och stressfaktorer i arbetslivet och dess relation till utbrändhet. Genom en webbenkät ( $N=184$ ) undersöktes deltagarnas prestationsbaserade självkänsla, skattning av arbetsrelaterade stressfaktorer och deras grad av utbrändhet genom instrumenten PBS-skalan, Areas of Work Scale (AWS) och Maslach Burnout Inventory (MBI). Arbetsrelaterade stressfaktorer (i form av Arbetsbelastning, Kontroll, Belöning, och Värderingar) befanns i undersökningen ha betydligt större statistiskt samband med utbrändhet än personfaktorn PBS. Av de sex arbetsrelaterade stressfaktorer som undersöktes var det bara faktorn Arbetsbelastning som kunde predicera PBS. PBS hade en svag medierande effekt på samtliga kombinationer av stressfaktorer och utbrändhetsdimensioner utom en (Arbetsbelastning-Utmattning). Prestationsbaserad självkänsla konstaterades i denna studie ha ett litet men tydligt samband med arbetsrelaterade stressfaktorer och utbränning.

**Nyckelord:** Utmattningssyndrom, utbrändhet, prestationsbaserad självkänsla, PBS, AWS, MBI-GS

### **Abstract**

Burnout is a growing phenomenon and is causing large problems and costs to individuals, organisations and society alike. This study examines the relationships between performance based self-esteem (PBSE), work related stress factors and burnout. Through a web survey ( $N=184$ ) the participants PBSE, work related stress factors and degree of burnout was measured through the Pbse scale, Areas of Work Scale (AWS) and Maslach Burnout Inventory (MBI). Work related stress factors (in the form of Workload, Control, Reward and Values) were found to have a larger statistical relationship with burnout than PBSE. Of the six work related stress factors that were examined, only Workload could predict the level of PBSE. PBSE had a small mediating effect on all relationships between stress factors and burnout dimensions except for one (Workload-Exhaustion). PBSE were found to have a small but evident relationship to work related stress factors and burnout.

**Keywords:** Burnout, performance based self esteem, PBSE, AWS, MBI-GS

## **Inledning**

Stress och utmattningsdiagnoser är ett växande problem i dagens samhälle. Den vanligaste orsaken till arbetsorsakade besvär är stress eller andra psykiska påfrestningar och dess förekomst bland sysselsatta i Sverige har ökat sedan 2012 (Arbetsmiljöverket, 2014). Utbränning och utmattning, som kan anses som ett resultat av stress under en längre tid, kännetecknas av känslomässiga, kognitiva och fysiska symptom (Schaufeli & Enzmann, 1998) och kan leda till en längre tids sjukskrivning (Rehabiliteringsrådet, 2011). Detta påverkar inte bara den enskilda individen utan även de organisationer där stress och utmattning förekommer. Arbetsmiljöverket har till exempel beräknat arbetsgivarkostnaden för en utmattningssjukskrivning till närmare 400 tkr i bl a produktionsbortfall och kostnader för ersättare (Arbetsmiljöverket, 2016). Likaså drabbas samhället av stora kostnader till följd av utbränning och utmattning. Bl a beräknar Försäkringskassan (2013) att ca 40% av påbörjade sjukfall med psykiska diagnoser 2012 (längre än 8 dagar) är stressrelaterade. Att förebygga och minska stressen i arbetslivet skulle således ha betydande personliga, organisatoriska och samhällsekonomiska fördelar.

För att benämna den psykiska kris som uppstår efter stress under en längre tid har vanligtvis termen "burn-out" använts i engelskspråkigt litteratur och vanligt förekommande termer i svenskspråkig litteratur har varit "utbrändhet" och "utbränning". Detta begrepp innefattar dock inte krav på att personen ska vara helt arbetsoförmögen (Hallsten, Bellaagh, & Gustafsson, 2002). Socialstyrelsen (2003) rekommenderar termen "utmattningssyndrom" vid arbetsoförmögenhet på grund av psykisk ohälsa kopplat till långvarig stress och finns sedan januari 2005 som sjukskrivningsdiagnos enligt ICD-10 (Perski, 2006). I denna uppsats används termerna "utbrändhet" och "utbränning" för att beteckna det mer övergripande fenomenet av långvarig stressbelastning, utan krav på arbetsoförmögenhet. Dessa termer används synonymt med det engelska ordet "burn-out" som också är den vanliga termen inom arbets- och organisationspsykologi (Blom, 2011).

## **Utbränning**

Det har funnits många beskrivningar av utbrändhet. Exempel är trötthet, sömnlöshet, återkommande förkylningar och huvudvärk likväl som beteendeförändringar såsom ökande irritation, frustration, gråtmildhet och överkänslighet mot krav i någon som helst form (Freudenberger, 1974). Kognitiva besvär som problem med minne, koncentration,

tidsuppfattning, rumsuppfattning eller överkänsliga sinnen har inte heller varit ovanliga tecken (Perski, 2006). Schaufeli och Enzmann (1998) listade 132 olika symptom som har satts i samband med utbränning fördelade i känslomässiga, kognitiva, beteendemässiga och motivationella kategorier. Förutom att stress och utbränning är ett problem i sig är det också relaterat till allvarliga fysiska och psykiska hälsorisker. Utbränning har t ex ett betydande samband med hjärt-kärlsjukdom och nedsatt immunsystem (Melamed, Shirom, Toker, Berliner & Shapira, 2006), sömnlöshet (Armon, Shirom, Shapira & Melamed, 2008), smärtor och problem med muskler och skelett (Honkonen et al., 2006), depressiva symptom (Ahola & Hakanen, 2007), ökad risk för typ-2 diabetes (Melamed, Shirom, Toker & Shapira, 2006) och ökad mortalitet (Ahola, Väänänen, Koskinen, Kouvonen & Shirom, 2010). I Japan finns t o m ett speciellt begrepp, "*karoshi*", för dödsfall som är direkt kopplade till överarbete (Iwasaki, Takahashi & Nakata, 2006). Stress och utbränning är också relaterat till beteenden som i sin tur kan skapa hälsoproblem, t ex ett ökat energi- och tröstbehov som tenderar att öka konsumtionen av fett, socker, nikotin, alkohol och lugnande preparat (Perski, 2006).

Det har dock inte funnits någon generellt överenskommen definition av utbränning i litteraturen. Christina Maslach, som har varit dominerande på forskningsområdet (Schaufeli & Enzmann, 1998), definierade tillsammans med Schaufeli och Leiter utbränning som "*långvarig respons till kroniska känslomässiga och mellanmännsliga stressorer i jobbet, definierat av de tre dimensionerna av utmattning, cynism och otillräcklighet*" (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, s. 397, egen översättning).

Dimensionen "Utmattning" beskriver den känslomässiga och fysiska utarmning som den utbrände känner tillsammans med en oförmåga att vila upp sig och få återhämtning. (Notera att denna term inte har något direkt samband med termen för sjukskrivningsdiagnos eller med sjukdomskriterierna enligt ICD-10 som nämndes ovan). "Cynism" återspeglar den distans som den utbrände kan hålla till arbetet eller de människor som personen möter i arbetet. Engagemanget är då lågt och man är ligkiltig inför, eller t o m inställd på, negativa utfall av arbetet. "Ottillräcklighet" innebär att den utbrände har tappat självförtroendet och tilltron till sin förmåga att utföra arbete av någon betydelse. Arbetet känns överväldigande och man bedömer eventuella resultat som futtiga (Maslach & Leiter, 2000).

För att mäta utbränning utvecklade Maslach och Jackson (1981) instrumentet MBI, Maslach Burnout Inventory, med syfte att mäta nivån av utmattning hos människor med yrken

som hade stor klientkontakt såsom läkare, sköterskor, socialarbetare, psykologer och poliser. Detta instrument utvecklades senare för att kunna användas för människor som arbetade i utbildningssammanhang (MBI-ES) och slutligen en generell variant som kan användas av alla yrkesgrupper (MBI-GS; Maslach et al., 2001). MBI mäter utmattning i de tre dimensioner som ligger till grund för Maslachs utbrändhetsdefinition; utmattning, cynism och otillräcklighet (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 2000). MBI har sedan det utvecklades varit det dominerande instrumentet för att mäta utmattning (Schaufeli & Enzmann, 1998).

### **Utbränning som ett arbetsrelaterat fenomen**

I den tidiga forskningen menade man att utbränning gällde de som arbetade med människor, vilket också avspeglade sig i tidigare definitioner (se t ex Maslach & Jackson, 1981), men då andelen mänskliga kontakter har ökat i de flesta yrken har denna del strukits (Maslach & Leiter, 2000) och begreppet innebär numera snarare "*kris i relationen till arbetet snarare än en kris i relationen till människorna på arbetet*" (Schaufeli & Enzmann, 1998, s 32, egen översättning).

För att få en bättre bild av de miljöfaktorer som påverkar utbränning utvecklades instrumentet Areas of Work Scale (AWS; Leiter & Maslach, 1999; 2004) som mäter stressfaktorer i organisationen ur sex perspektiv: arbetsbelastning, kontroll, belöning, gemenskap, rättvisa och värderingar. Grundtanken var att se hur matchningen är mellan den anställda och organisationen för dessa sex faktorer, vilket ger en bild av hur relationen fungerar. Finns där dissonans ökar risken för utbränning.

Arbetsbelastning handlar både om den kvantitativa och kvalitativa överbelastning som kan uppstå i arbetet. Leiter och Maslach (2004) menade att det normalt inte är några problem att hantera en temporär överbelastning utan det är när överbelastningen är ständig och arbetstagaren inte ges möjligheter till återhämtning som utbränning utgör en stor risk.

Kontrollfaktorn bygger på Karasek och Theorells krav-kontrollmodell (Karasek & Teorell, 1990, refererad i Leiter & Maslach, 2004) där kraven på en person behöver vara i balans med den kontroll som personen kan utöva över situationen. Ett bekymmer kan vara rollkonflikt, att olika delar av en arbetsroll kan stå i konflikt med varandra, till exempel då ledningens och klienternas krav går emot varandra. Rolltydlighet kan vara ett annat bekymmer, att uppgiften

eller arbetsinriktningen är oklar för den arbetsroll som personen innehar (Leiter & Maslach, 2004).

Faktorn Belöning fokuserar på huruvida inre tillfredsställelse av arbetet eller t ex monetära och sociala belöningar står i paritet med vad den anställde förväntar sig. Om dessa belöningar inte infinner sig eller om personen inte får den erkänsla (socialt eller av arbetsorganisationen) som hen förväntar sig kan detta vara en bidragande faktor till utbränning (Leiter & Maslach, 2004; Maslach & Leiter, 2000).

Gemenskap handlar om hur den sociala gemenskapen upplevs på arbetsplatsen; om man arbetar ihop som ett team, om det finns konflikter, respekt, glädje och stöd (Leiter & Maslach, 2004). En del av detta är socialt stöd som anses ha en buffrande effekt på utbränning (Leiter & Maslach, 1999; Sánchez-Moreno, de La Fuente Roldán, Gallardo-Peralta, & Barrón López deRoda, 2015; Um & Harrison, 1998).

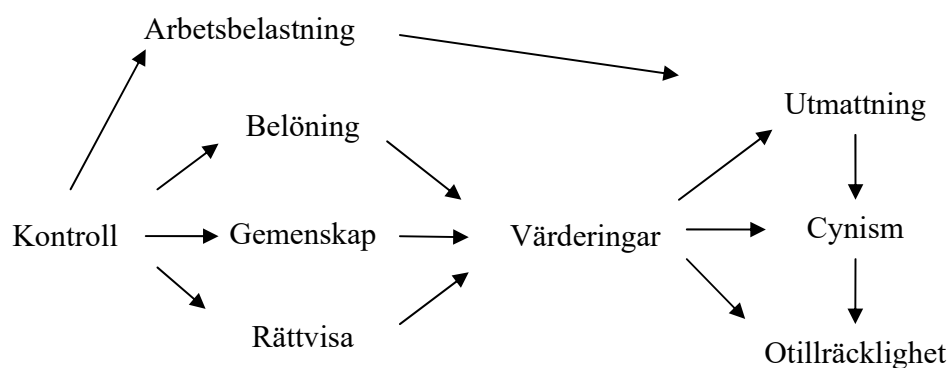
Rättvisa handlar om huruvida den anställde uppfattar organisationen som rättvis genom att miljön präglas av förtroende, öppenhet och respekt t ex när det kommer till beslut, arbetsbelastning, befordringar och belöningar. (Leiter & Maslach, 2004; Maslach & Leiter, 2000).

Värderingsfaktorn påverkas av huruvida organisationens värderingar står i samklang med den anställdes, om de strävar mot samma mål. Om där finns en dissonans, eller om vad som krävs för att utföra arbetsuppgifterna inte står i samklang med organisationens grundläggande värderingar, kan det påverka den anställdes engagemang och bidra till utbränning (Leiter & Maslach, 2004).

### **Arbetsmiljöfaktorernas sammantagna relation till utbränning**

När man testade AWS-modellen fann Leiter och Maslach (2004) att alla faktorerna inte relaterade till utmattning på samma sätt utan att det fanns en mer komplex medierande bild (se figur 1). De fann att dimensionen Kontroll påverkade de övriga fem dimensionerna, att Arbetsbelastning direkt relaterade till utbränningskänslan och att de övriga medierades av hur väl den anställdes värderingar stämmer överens med organisationens.

Figur 1. AWS påverkan på utbränning mätt med MBI



Figur 1. Den medierande modellen av AWS dimensioner enligt Leiter och Maslach (2004).

Det kan också vara värt att notera att det också fanns ett samband mellan de tre dimensionerna i MBI där Utmattning påverkade Cynism som i sin tur påverkade känslan av Otillräcklighet. Den medierande modellen har bekräftats helt eller delvis i senare studier, lite beroende på vilka yrkesgrupper som undersökts (se t ex Brom, Buruck, Horváth, Richter & Leiter, 2015; Gascón et al., 2013; Gregory & Menser, 2015; Maslach & Leiter, 2009)

### Kontextoberoende utbränning

Hallsten et al. (2002) ville mer rikta fokus på processen som leder till utbränning istället för det slutliga kristillståndet och såg utbränning som "*när en person av långvariga stressorer hotas och hindras i sitt utförande av en roll som är central för personens identitet*" (s. 7). De menade att rollen som hotas inte nödvändigtvis behövde vara knuten till arbetet utan kunde vara knuten till t ex familjen eller andra arenor i livet. Genom att framför allt beakta inledningen av processen och exempelvis notera engagemang och ansträngning kunde en mer noggrann bedömning av utbränning göras och särskilja denna från närbesläktade tillstånd, något som inte MBI kunde göra.

Hallsten et al. (2002) ville därför avgränsa utbränning till de som vid inledande av krisen hade haft en stort engagemang men som upplevt blockeringar och frustration. I studier av egenrapporterade upplevelser av utmattning utförda på 80-talet (Hallsten, 1985, refererad i Hallsten et al., 2002) fanns det gemensamma nämnare i ett starkt inledande engagemang och en



självkänsla som var nära kopplad till de egna prestationerna. Det senare gav underlag för begreppet "prestationsbaserad självkänsla" (PBS), behovet av att prestera bra för att i egna ögon ha ett värde. Perski (2006) har senare likaledes noterat att de med prestationsbaserad självkänsla var överrepresenterade bland patienterna på den stressmottagning där han var verksam. PBS skapar ett starkt engagemang men också en benägenhet att driva på sig själv i besvärliga situationer, trots hälsorisker (Hallsten et al., 2002). Till exempel kunde personer med hög PBS och låg grundsjälvkänsla anstränga sig mer och välja svårare och svårare uppgifter när de misslyckades till skillnad från andra grupper som var mer benägna att anpassa svårighetsgraden till vad de klarade av (Johnson & Forsman, 1995). PBS betraktades av Hallsten et al. (2002) som *"en närmevariabel för att fånga väsentliga delar av de hållningar, strävanden och anpassningsmönster som antas uppstå vid utbränningsprocesser"* (s. 10). Begreppet "utbränning" reserverades för de personer som hade höga poäng på de etablerade mätinstrumenten för utmattning och som samtidigt hade hög PBS. Om det inte förekom någon prestationsbaserad självkänsla i någon större utsträckning ansågs personerna istället vara "utslitna".

PBS anses bestå av en relativt oföränderlig grunddel, skapad av tidiga erfarenheter i barndomen, och en mer föränderlig del som påverkas och aktiveras av stressande situationsfaktorer (Blom, 2011; Hallsten, Josephson, & Torgén, 2005). PBS har befunnits vara positivt korrelerad med alla tre dimensionerna av utbrändhet i MBI, andra mått på stress såsom Pines BM samt indikatorer på stress såsom problem med att säga nej, sjuknärvaro, övertidsarbete och minskad lunchtid, sömnstörningar, magproblem och sjukfrånvaro (Hallsten et al., 2005). Vid en studie av sjukskrivningsmönster hade enbart de med kombinationen hög stress och hög prestationsbaserad självkänsla en signifikant högre risk för långtidssjukskrivning (över 60 dagar) (Hallsten, Voss, Stark, Josephson, & Vingård, 2011).

### **Orsaker till utbränning - miljöfaktorer eller personfaktorer?**

En persons stressupplevelse är resultatet av hur personen bedömer aktuella situationsfaktorer (Lazarus & Folkman, 1984). Att miljöfaktorer och personlighetsfaktorer samspelar kan ses som konsensus bland forskarna (se t ex Blom, 2011; Maslach et al., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998) men enligt Maslach och Leiter (2000) handlar bakgrunden till utbrändhet mer om den sociala miljö där människan arbetar än den enskilda människans

egenskaper. Även om det finns individuella egenskaper som kan kopplas till utbränning är de konstaterade sambanden starkare till situationsfaktorer (Maslach et al., 2001). Hallsten et al. (2002, 2005) definitionsuppdelning i "utbränd" och "utsliten" syftade inte heller till att förlägga orsaken till utbränning till individfaktorer utan till att kunna förebygga och rehabilitera på ett effektivare sätt. De ansåg att PBS i huvudsak är en riskfaktor för utbränning som påverkar och påverkas av rådande situationsfaktorer och att PBS i detta sammanhang kan ses som en typ av kognitivt schema som skapar en risk för framtida negativa bedömningar (Hallsten et al., 2005). En studie av utbränning mätt enligt Pines BM gav dock vid handen att PBS var en bättre prediktor för utbränning än privata och arbetsrelaterade miljöfaktorer (Blom, 2012). Förekomsten av PBS innebär dock inte att en person med säkerhet kommer att bli utbränd och en person kan bli utbränd även om denne inte har PBS (Blom, 2011).

### **Uppsatsens syfte**

Den dominerande vyn inom utbrändhetsforskning är att även om personfaktorer spelar in är det miljöfaktorerna som är grundorsaken (Maslach et al., t ex 2000, 2001, 2004). Konstruktet AWS har utvecklats just för att strukturerat kunna hantera situationsprediktorer för utbränning i arbetet. Samtidigt har forskning kring personfaktorn PBS visat att den kan fungera både som en stressor i sig och som en förvärrande medierande variabel på andra stressorer (Blom, 2012) och det har visat sig att PBS kan spela en betydande roll i utbränningssammanhang, framför allt i de värre fallen med längre sjukskrivningsperioder (Hallsten et al., 2011).

Någon tidigare studie kring sambandet mellan AWS och PBS har dock inte kunnat uppbringas. Syftet med den här studien blir därför att undersöka hur dessa perspektiv samverkar, vilket kommer att göras på tre sätt. För det första kommer uppsatsen att se om det är miljöfaktorer (mätt genom AWS) eller personfaktorer (mätt genom PBS) som ger störst förklaringsgrad till utbränning mätt enligt MBI.

För det andra kommer sambandet mellan PBS och de sex stressfaktorerna enligt AWS att undersökas. Givet att PBS har befunnits ha en stark korrelation med utbränning mätt enligt MBI är hypotesen att hög PBS är korrelerat med höga nivåer på de ingående stressfaktorerna i AWS.

För det tredje så kommer en explorativ ansats att användas för att undersöka hur PBS relaterar till sambandet mellan AWS och MBI, om det går att finna stöd för Bloms (2012) fynd att PBS både kan påverka stress direkt och genom att mediera andra stressorer.

En medierande effekt uppstår när en tredje variabel, mediators (i studien PBS), påverkar sambandet mellan den oberoende och den beroende variabeln så att det minskar eller försvinner när man kontrollerar för den medierande variabeln. Ytterligare två kriterier måste uppfyllas för att det ska handla om en mediering; den oberoende variabeln måste påverka nivåerna av mediators och mediators måste i sin tur påverka nivåerna av den beroende variabeln. I experimentella situationer kan detta visa på hur och varför en effekt uppstår (Baron & Kenny, 1986). Om vi kan se en medierande effekt av PBS på faktorerna i AWS skulle det också vara intressant att se hur samspelet ser ut. Finns det därigenom vissa faktorer som utgör en större risk för personer med hög PBS och som därför kan anses vara viktigare för dessa att hantera i arbetsorganisationen?

## Metod

### Deltagare

184 personer deltog i studien och de var mellan 21 och 62 år gamla ( $M = 42.90$ ,  $SD = 8.86$ ), varav 144 (78 %) var kvinnor ( $M = 42.77$ ,  $SD = 8.89$ ) och 40 (22 %) var män ( $M = 43.38$ ,  $SD = 8.85$ ). Deltagarna rekryterades via Internet, främst genom Facebook och mailutskick.

**Skillnader mellan könen.** Kvinnor uppvisade högre medelvärden än män i samtliga faktorer i undersökningen. Via oberoende t-test jämfördes skillnaderna i medelvärden mellan män och kvinnor. Kvinnor befanns ha signifikant högre nivåer av stress för MBI-dimensionen Utmattning ( $t(182) = 2.552$ ,  $p = .01$ ,  $eta sq = .03$ ) samt högre dissonans för AWS-faktorerna Arbetsbelastning ( $t(182) = 2.669$ ,  $p = .01$ ,  $eta sq = .04$ ), Kontroll ( $t(182) = 2.235$ ,  $p = .03$ ,  $eta sq = .03$ ) och Rättvisa ( $t(182) = 2.762$ ,  $p = .01$ ,  $eta sq = .04$ ). Effektstorlekarna var dock som synes små.

### Material

Undersökningen bestod av en internetbaserad enkät bestående av fyra sektioner med totalt 54 items.

**Utbrändhet.** För att mäta graden av utbrändhet användes instrumentet Maslach Burnout Inventory i den generella versionen MBI-GS (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). MBI-GS består av 16 items som mäter graden av Utmattning, Cynism och Otillräcklighet med en 7-gradig likertskala graderad från "Aldrig" till "Varje dag". Utmattning mäts av fem items, till exempel

"Jag känner att mitt arbete suger ut mig känslomässigt", Cynism mäts av fem items där ett exempel är "Jag har blivit mindre engagerad i mitt arbete." och Otillräcklighet mäts av sex items, exempelvis "Jag är säker på att jag är effektiv och får saker och ting gjorda på mitt arbete". Cronbachs alpha för de tre dimensionerna i undersökningen låg för Utmattning på .91, Cynism på .85 och för Otillräcklighet på .74.

**Organisationella stressfaktorer.** Mätningen av stressfaktorer gjordes genom instrumentet Areas of Worklife Scale (AWS; Leiter & Maslach, 2004) som består av 29 items skattade på en 5-gradig likertskala utefter intervallet "Stämmer mycket dåligt" till "Stämmer mycket bra". De 29 frågorna är fördelade på de sex kategorierna Arbetsbelastning, Kontroll, Belöning, Gemenskap, Rättvisa och Värderingar. Exempel på frågor ur respektive kategori är "Jag har inte tid att göra det arbete som måste bli gjort", "Jag har kontroll över hur jag utför mitt arbete", "Jag får erkännande av andra för min arbetsinsats", "Vi stödjer varandra i min arbetsgrupp", "Resurserna fördelas rättvist på min arbetsplats" och "Mina och organisationens värderingar överensstämmer". I undersökningen mättes Cronbachs alpha för Arbetsbelastning till .84, Kontroll till .76, Belöning till .88, Gemenskap till .82, Rättvisa till .84 och Värderingar till .84.

**Prestationsbaserad självkänsla.** Mätningen av prestationsbaserad självkänsla (PBS) gjordes genom Hallsten et als (2005) arbetsrelaterade version av PBS-skalan och bestod av 4 items. De är "Jag tror att jag ibland försöker bevisa mitt värde genom arbete", "Min självkänsla är alltför mycket beroende av vad jag åstadkommer i mitt arbete", "Jag känner ibland att jag måste vara litet bättre än andra för att duga inför mig själv" och "Jag har känt ett inre tvång att åstadkomma något värdefullt genom mitt arbete". Frågorna skattas på en 5-gradig likertskala utefter intervallet "Stämmer inte alls" till "Stämmer helt". Den arbetsrelaterade versionen valdes då de två övriga mätinstrumenten utgår från en arbetsrelaterad kontext och den har också bedömts ha samma egenskaper som den kontextfria versionen av PBS (Hallsten et al., 2005). Cronbachs alpha låg på .84 i undersökningen.

## **Procedur**

Undersökningen genomfördes med hjälp av en webbaserad enkät och ett snöbollsurval användes. En förfrågan skickades ut till författarens vänner och tidigare kollegor via mail och

Facebook om att delta i undersökningen samt att sprida undersökningslänken vidare. Svaren registrerades mellan den 2:e och 18:e december 2015.

Den första sidan av enkäten informerade om undersökningens syfte, att deltagarna var anonyma och att inga individer eller grupper skulle kunna urskiljas i analysen. Vidare informerades också om att respondentens deltagande i enkäten också innebar att man godkände att svaren fick användas som underlag för analysen. Den sista sidan tackade för medverkan och gav länkar till stressinformation på Vårdguiden och Karolinska Institutets stressmottagning. Både första och sista sidan innehöll även kontaktuppgifter till författaren.

### **Dataanalys**

Rådata från enkätverktyget Surveygizmo importerades i SPSS och granskades. Enkätsvaren reverserades i förekommande fall så att alla instrument och dess variabler skulle indikera värden på samma sätt, dvs ju högre värde desto större dissonans för faktorerna i AWS, desto större stressupplevelse i MBI och desto större förekomst av PBS. Därefter summerades items som mätte samma variabel för att skapa ett variabelmått och Cronbachs alpha beräknades. En kontroll för outliers gjordes och en respondent med ett (1) variabelvärde utanför +/- 3 standardavvikelser konstaterades. Enkätsvaret bedömdes dock som rimligt varför posten behölls i dataunderlaget och en kontrollräkning med det aktuella svaret nedjusterat till 3 standardavvikelser visade inte heller på några nämnvärda skillnader. Signifikansnivån sattes till 5% i enlighet med väl etablerad standard inom psykologin.

Deskriptiv statistik togs fram för att beskriva de grundläggande egenskaperna i materialet och korrelationerna mellan de olika variablerna i undersökningen granskades för att se hur dessa samvarierade.

För att kunna svara på första forskningsfrågan gjordes hierarkisk multipel regressionsanalys med samtliga AWS-faktorer (i grupp) och PBS som de oberoende variablerna mot var och en av de tre dimensionerna av MBI som beroende variabler.

Den andra forskningsfrågan besvarades genom multipel regressionsanalys för att det skulle framgå hur samvariansen såg ut efter att den interna samvariansen i AWS blivit borttagen. Samtliga faktorer i AWS sattes som oberoende variabler och PBS sattes som beroende variabel.

Svaret på den tredje forskningsfrågan söktes genom att hierarkisk multipel regressionsanalys genomfördes för var och en av faktorerna i AWS som den oberoende variabeln

i steg 1 och PBS som oberoende variabel i steg 2 mot var och en av de tre dimensionerna av MBI som den beroende variabeln.

## Etik

Risken med undersökningen bedömdes som minimal förutom en viss risk att enkätfrågorna och information kring undersökningen skulle väcka tankar kring befintliga stressrelaterade frågeställningar och därmed blir mer medvetna för respondenterna. Detta hanterades genom att länkar till information om stresshantering inkluderades på sista sidan av webbenkäten.

## Resultat

### Deskriptiv statistik

Deskriptiv statistik för undersökningen, medelvärde och standardavvikelse presenteras i tabell 1 ( $N=184$ ).

Tabell 1

#### *Deskriptiv statistik*

Variabel	<i>M</i>	<i>SD</i>
AWS - Arbetsbelastning	3.42	.85
AWS - Kontroll	2.51	.96
AWS - Belöning	2.65	.97
AWS - Gemenskap	2.54	.82
AWS - Rättvisa	3.04	.83
AWS - Värderingar	2.50	.84
MBI - Utmattning	3.96	1.61
MBI - Cynism	3.05	1.57
MBI - Otillräcklighet	2.31	.90
PBS	3.24	1.11

Not.  $N=184$

Undersökningen visade på signifikanta samband mellan de flesta av variablerna som ingick i undersökningen (se tabell 2).

PBS hade en medelstark positiv korrelation till AWS-faktorn Arbetsbelastning och svag korrelation till AWS-faktorerna Kontroll och Rättvisa. Korrelationen till MBI-dimensionerna var

strax under Cohens gräns för medelstarka korrelationer (Cohen, 1988, refererad i Borg & Westerlund, 2012). Det fanns alltså ett tydligt samband mellan hög PBS och hög dissonans i AWS-faktorerna Arbetsbelastning, Kontroll och Rättvisa samt mellan hög PBS och hög grad av utbränning mätt i var och en av de tre MBI-dimensionerna Utmattning, Cynism och Otillräcklighet.

MBI-dimensionen Utmattning var starkt korrelerat till alla AWS-faktorer utom Gemenskap som kan betecknas som medelstarkt korrelerat. Dimensionen Cynism hade ett liknande mönster men med en medelstark korrelation även på AWS-faktorn Arbetsbelastning. Dimensionen Otillräcklighet hade medelstarka korrelationer till Kontroll, Belöning och Rättvisa och något svagare korrelationer till övriga AWS-faktorer. Undersökningen visade på ett tydligt positivt samband mellan grad av utbränning enligt alla dimensionerna av MBI och upplevd dissonans i samtliga faktorer av AWS, höga nivåer av utbränning var relaterade till höga nivåer av dissonans.

Tabell 2

*Korrelationer*

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Arbetsbelastning	-									
2. Kontroll	.46**	-								
3. Belöning	.31**	.58**	-							
4. Gemenskap	.26**	.46**	.43**	-						
5. Rättvisa	.46**	.64**	.56**	.52**	-					
6. Värderingar	.34**	.62**	.56**	.46**	.72**	-				
7. Utmattning	.65**	.56**	.53**	.43**	.57**	.55**	-			
8. Cynism	.36**	.60**	.60**	.43**	.60**	.57**	.67**	-		
9. Otillräcklighet	.27**	.46**	.39**	.27**	.33**	.28**	.38**	.40**	-	
10. PBS	.34**	.18*	.10	.09	.18*	.05	.24**	.30**	.27**	-

\* p < .05

\*\* p < .01

### AWS eller PBS som bästa förklaring till utbränning?

Genom hierarkisk multipel regressionsanalys för att predicera Utmattning från de sex faktorerna i AWS och PBS konstaterades att modellen var signifikant ( $F(7,176) = 36.70$ ;  $R^2 = 59\%$ ;  $p < .001$ ). Signifikanta faktorer var Arbetsbelastning ( $\beta = .45$ ;  $p < .001$ ), Belöning ( $\beta = .19$ ;  $p = .004$ ) och Värderingar ( $\beta = .18$ ;  $p = .016$ ). PBS var ingen signifikant faktor (se tabell 3). Resultatet indikerar att PBS har ingen påverkan på dimensionen Utmattning när man kontrollerar för AWS-faktorerna Arbetsbelastning, Belöning och Värderingar.

Tabell 3

*Hierarkisk multipel regressionsanalys av hela konstruktet AWS och PBI på Utmattning*

Modell	Steg 1		Steg 2	
	$\beta$	$R^2$ change	$\beta$	$R^2$ change
Arbetsbelastning	.46**	.59**	.45**	.00**
Kontroll	.07		.07	
Belöning	.19**		.19**	
Gemenskap	.11		.11	
Rättvisa	.02		.01	
Värderingar	.18*		.18*	
PBS			.03	

\*  $p < .05$

\*\*  $p < .01$

Not. \*\* vid  $R^2$  change markerar att modellen i sin helhet var signifikant på .01-nivån.

Modellen för att predicera Cynism var också signifikant ( $F(7,176) = 28.95$ ;  $R^2 = 54\%$ ;  $p < .001$ ). De signifikanta faktorerna i modellen var Kontroll ( $\beta = .18$ ;  $p = .02$ ), Belöning ( $\beta = .28$ ;  $p < .001$ ), Värderingar ( $\beta = .16$ ;  $p = .04$ ) och PBS ( $\beta = .21$ ;  $p < .001$ ).  $R^2$ -förändringen av att inkludera PBS i modellen var 4% utöver faktorerna i AWS (se tabell 4). Även om det finns ett tydligt samband mellan PBS och Cynism förklarar faktorerna Kontroll, Belöning och Värderingar tillsammans en större del av variansen.

Även modellen för att predicera Otillräcklighet utifrån AWS och PBS var signifikant ( $F(7,176) = 9.37$ ;  $R^2 = 27\%$ ,  $p < .001$ ). Signifikanta faktorer var Kontroll ( $\beta = .32$ ;  $p = .001$ ), Belöning ( $\beta = .20$ ;  $p = .02$ ) och PBS ( $\beta = .19$ ;  $p < .01$ ).  $R^2$ -förändringen av att inkludera PBS i modellen var 3% (se tabell 5). Även här indikeras att konstruktet AWS, via faktorerna Kontroll och Belöning, påvisar en större förklaringsgrad än PBS.



Tabell 4

*Hierarkisk multipel regressionsanalys av hela konstruktet AWS och PBI på Cynism*

Modell	Steg 1		Steg 2	
	$\beta$	$R^2$ change	$\beta$	$R^2$ change
Arbetsbelastning	.04	.50**	-.02	.04**
Kontroll	.20*		.18*	
Belöning	.28**		.28**	
Gemenskap	.06		.06	
Rättvisa	.17		.14	
Värderingar	.12		.16*	
PBS			.21**	

\*  $p < .05$

\*\*  $p < .01$

Not. \*\* vid  $R^2$  change markerar att modellen i sin helhet var signifikant .01-nivån.

Tabell 5

*Hierarkisk multipel regressionsanalys av hela konstruktet AWS och PBI på Otillräcklighet*

Modell	Steg 1		Steg 2	
	$\beta$	$R^2$ change	$\beta$	$R^2$ change
Arbetsbelastning	.07	.24**	.01	.03**
Kontroll	.33**		.32**	
Belöning	.20*		.20*	
Gemenskap	.05		.05	
Rättvisa	.01		-.02	
Värderingar	-.09		-.05	
PBS			.19**	

\*  $p < .05$

\*\*  $p < .01$

Not. \*\* vid  $R^2$  change markerar att modellen i sin helhet var signifikant .01-nivån.

Konstruktet AWS ger alltså en bättre statistisk förklaringsgrad än PBS för samtliga dimensioner av utbränning mätt enligt MBI, de miljömässiga stressfaktorerna påverkar alltså ur detta perspektiv utbränning mer än personfaktorn PBS.

### **Sambandet mellan PBS och faktorerna i AWS**

Genom en multipel regressionsanalys för att predicera PBS utifrån faktorerna i AWS kunde det konstateras att modellen var signifikant ( $F(6,177) = 4.54$ ;  $R^2 = 13\%$ ;  $p < .001$ ). Arbetsbelastning var dock den enda AWS-faktor som hade ett signifikant samband med PBS ( $\beta = .31$ ;  $p < .001$ ). Sambandet tyder på att de som upplevde hög dissonans i sin arbetsbelastning också var de som hade hög PBS.

### **Relationen mellan faktorerna i AWS och PBS i förhållande till utbränning**

Hierarkiska multipla regressionsanalyser gjordes mellan var faktor av AWS och PBS som de oberoende variablerna och varje dimension av MBI som de beroende variablerna. Samtliga kombinationer utom en visade på att PBS var en signifikant variabel för att predicera var och en av de tre stressdimensionerna (åtminstone på nivå  $p < .05$ ) och genom att inkludera PBS i modellen minskade andelen förklarad varians av AWS-faktorn. Skillnaderna i  $\beta$  för AWS-faktorerna före och efter inkluderingen av PBS låg mellan .01 och .07 och skillnaderna i  $R^2$ -förändring låg mellan .02 och .07. En medierande effekt kan därför noteras även om tillskottet av PBS gav en begränsad ökad förklaringsgrad.

Den kombination där PBS inte utgjorde ett signifikant tillskott var effekten av Arbetsbelastning på Utmattning, där  $\beta$  var .65 och  $R^2$ -förändringen var .42 i steg ett (se första sektionen i tabell 6). Därmed kunde ingen medierande effekt av PBS på Arbetsbelastning i förhållande till Utmattning konstateras.

Se tabellerna 6 - 8 för samtliga värden på  $\beta$  och  $R^2$ -förändringen. För varje dimension av MBI visas en tabell där steg 1 visar  $\beta$ -värdet och den  $R^2$ -förändring för den modell som bara har den aktuella AWS-faktorn som prediktor för MBI-dimensionen. I steg 2 visas  $\beta$ -värdena och  $R^2$ -förändringen för både AWS-faktorn och PBS som prediktorer för MBI-dimensionen.  $R^2$ -förändringen i steg 2 visar därmed tillskottet i förklaringsgrad konstruktet ger utöver den aktuella AWS-faktorn.

Tabell 6

*Hierarkisk multipel regressionsanalys av AWS-faktorer och PBI på Utmattning*

Modell	Steg 1		Steg 2	
	$\beta$	$R^2$ change	$\beta$	$R^2$ change
Arbetsbelastning	.65**	.42**	.64**	.00**
PBS			.02	
Kontroll	.56**	.32**	.54**	.02**
PBS			.14*	
Belöning	.53**	.28**	.51**	.03**
PBS			.19**	
Gemenskap	.43**	.19**	.42**	.04**
PBS			.20**	
Rättvisa	.57**	.32**	.54**	.02**
PBS			.14*	
Värderingar	.55**	.30**	.54**	.04**
PBS			.21**	

\*  $p < .05$

\*\*  $p < .01$

Not. \*\* vid  $R^2$  change markerar att modellen i sin helhet var signifikant .01-nivån.

Tabell 7

*Hierarkisk regressionsanalys av AWS och PBI på Cynism*

Modell	Steg 1		Steg 2	
	$\beta$	$R^2$ change	$\beta$	$R^2$ change
Arbetsbelastning	.36**	.13**	.29**	.04**
PBS			.20**	
Kontroll	.60**	.36**	.56**	.04**
PBS			.20**	
Belöning	.60**	.36**	.58**	.06**
PBS			.24**	
Gemenskap	.43**	.18**	.40**	.07**
PBS			.26**	
Rättvisa	.60**	.35**	.56**	.04**
PBS			.20**	
Värderingar	.57**	.32**	.55**	.07**
PBS			.27**	

\*  $p < .05$

\*\*  $p < .01$

Not. \*\* vid  $R^2$  change markerar att modellen i sin helhet var signifikant .01-nivån.

Tabell 8

*Hierarkisk regressionsanalys av AWS och PBI på Otillräcklighet*

Modell	Steg 1		Steg 2	
	$\beta$	$R^2$ change	$\beta$	$R^2$ change
Arbetsbelastning	.27**	.07**	.20**	.04**
PBS			.20**	
Kontroll	.46**	.21**	.42**	.04**
PBS			.19**	
Belöning	.39**	.15**	.37**	.05**
PBS			.23**	
Gemenskap	.27**	.07**	.25**	.06**
PBS			.25**	
Rättvisa	.33**	.11**	.29**	.05**
PBS			.22**	
Värderingar	.28**	.08**	.27**	.07**
PBS			.26**	

\*  $p < .05$

\*\*  $p < .01$

Not. \*\* vid  $R^2$  change markerar att modellen i sin helhet var signifikant .01-nivån.

### Diskussion

Syftet med studien var att se hur prestationsbaserad självkänsla (PBS) och de organisationella stressfaktorerna i Areas of Work Scale (AWS - Arbetsbelastning, Kontroll, Belöning, Gemenskap, Rättvisa och Värderingar) relaterade till varandra med Maslach Burnout Inventory (MBI) som operationalisering av stress och utbrändhet. Mer specifikt inriktade sig studien på att se om det var miljöfaktorerna AWS eller personfaktorn PBS som gav störst förklaringsgrad till graden av utbrändhet, hur sambandet mellan PBS och AWS såg ut och till sist om PBS medierade förhållandet mellan AWS faktorer och utbrändhet.

Inledningsvis kan det konstateras att både AWS och PBS korrelerar tydligt med alla tre dimensionerna av MBI, vilket ligger i linje med tidigare undersökningar (se t ex Hallsten, et al., 2005; Leiter & Maslach, 2004). Både höga nivåer av organisatorisk dissonans och höga nivåer av prestationsbaserad självkänsla kan alltså kopplas till höga nivåer av utbrändhet på MBI-skalan.

Som svar på studiens frågor befanns miljöfaktorerna i AWS ge en betydligt större förklaringsgrad än PBS för graden av utbrändhet i alla dimensioner av MBI, AWS faktorn Arbetsbelastning var den enda av stressfaktorerna som befanns ha ett signifikant samband med

PBS och PBS medierade sambandet något för alla kombinationer av de sex AWS-faktorerna och de tre MBI-dimensionerna utom kombinationen Arbetsbelastning - Utmattnings.

### **AWS eller PBS som bästa förklaring till utbrändhet?**

Den första frågan som ställdes var vilken av de två konstrukterna AWS och PBS som enskilt gav den största förklaringsgraden till den uppmätta graden av utbrändhet. En gemensam modell med både AWS och PBS som prediktorer för MBI-dimensionen Utmattnings visade att Arbetsbelastning, Belöning och Värderingar tillsammans var de signifikanta faktorerna bakom  $R^2$  på 59% med Arbetsbelastning som det starkaste bidraget i modellen och att PBS inte var signifikant i sammanhanget. För Cynism var det Kontroll, Belöning, Värderingar och PBS som var de signifikanta relationerna med Belöning som det starkaste bidraget. Genom att lägga till PBS till AWS-faktorerna ökade  $R^2$  bara med 4%, från 50% till 54%. Dimensionen Otillräcklighet hade Kontroll, Belöning och PBS som signifikanta prediktorer med Kontroll som den starkaste variabeln. PBS adderade 3% på  $R^2$  då måttet gick från 24% till 27%.

I samtliga fall var det alltså miljöfaktorerna i AWS som stod för den huvudsakliga förklaringsgraden i modellen och PBS bidrog inte signifikant eller bara marginellt. Detta ligger i linje med Maslach et al. (2001) påstående att även om personfaktorer spelar in är det miljöfaktorerna som är grundorsaken, men tvärt emot Blom (2012) som fann att PBS var en starkare prediktor än miljövariabler (dock inte mätt enligt AWS). PBS är naturligtvis bara en av många möjliga relevanta personfaktorer men åtminstone för dimensionerna Utmattnings och Cynism visar AWS-faktorerna på en kraftfull förklaringsgrad. Den lilla betydelsen av PBS i sammanhanget är dock något förvånande, särskilt med tanke på de tidigare nämnda fynden av Blom (2012) och det konstaterade sambandet mellan PBS och långtidssjukskrivningar (Hallsten et al., 2011).

Storlek, urval och instrument är dock stora skillnader mellan denna och Bloms (2012) studie. Som exempel kan nämnas att de miljöfaktorer som redovisas där har ett  $\beta$  som ligger mellan .07 till .34 och denna studie har  $\beta$ -värden mellan .20 och .64, AWS är alltså betydligt mer dominerande i detta material än de instrument som användes i Bloms studie.

Det är dock intressant att notera vilka faktorer som var betydelsefulla: Arbetsbelastning, Kontroll, Belöning, Värderingar och PBS var alltså alla signifikant knutna till en eller flera dimensioner av utbrändhet, med miljöfaktorerna tydligt dominerande. Det visar på att dissonans i

dessa miljöfaktorer måste tas på allvar om man vill minska risken för utbrändhet i en organisation.

### **Sambandet mellan PBS och AWS**

Den andra forskningsfrågan var hur sambandet såg ut mellan AWS och PBS - går det att predicera PBS utifrån faktorerna i AWS? Det enda signifikanta samband som fanns i modellen med samtliga sex AWS-faktorer var mellan PBS och Arbetsbelastning, vilket tyder på att de som hade en hög PBS också var de som ansåg sig ha en hög Arbetsbelastning. Detta kan bero på att PBS är relaterat till problem med att säga nej, att anstränga sig för att nå uppsatta mål, perfektionism och att arbeta hårt för att undvika kritik eller för att visa upp sin kapacitet (Hallsten, et al., 2005), alla beteenden som driver arbetsbelastningen. Det är dock viktigt att påpeka att kausaliteten inte klarlagd. Det skulle kunna vara så att en hög arbetsbelastning driver den prestationsbaserade självkänslan. Det är då den föränderliga delen av PBS, påverkad av situationsfaktorer, som spelar roll i sammanhanget snarare än den mer stabila grunddelen. Oberoende av vad som ses som hönan eller ägget kan vi dock konstatera att det är en ohälsosam relation som bör hanteras ur båda perspektiven för att minska risken för utbrändhet.

Att inga andra AWS-faktorer visade på egna signifikanta samband med PBS gick mot hypotesen att alla faktorerna skulle visa ett positivt samband. Den tidigare korrelationsanalysen kunde visa på svaga samband mellan PBS och faktorerna Kontroll och Rättvisa, men rensat för de övriga faktorerna var inte heller dessa signifikanta. Möjligtvis kan den höga interna korrelationen mellan faktorerna i AWS i undersökningen tyda på en stor samvariation, vilket då begränsar det unika bidraget för varje faktor. Flera studier rapporterar lägre intern korrelation i AWS, se t ex Brom et al. (2015) eller Leiter och Maslach (2004), även om studier med liknande intern korrelation finns, t ex Maslach och Leiter (2008).

### **Medierar PBS statistiskt relationen mellan AWS och utbränning?**

Den tredje forskningsfrågan som uppsatsen ville undersöka var hur interaktionen mellan PBS och AWS såg ut när det gällde utbränning mätt enligt MBI. PBS kan här anses vara en medierande variabel, dock med svag effekt, i alla kombinationer av de sex faktorerna i AWS och de tre dimensionerna av MBI utom en. Enligt Baron och Kennys (1986) definition kunde det

därför konstateras att sambandet mellan AWS och MBI minskar (om än i begränsad omfattning) när man kontrollerar för PBS.

Den kombination där PBS inte utgjorde ett signifikant tillskott av modellen var effekten av Arbetsbelastning på dimensionen Utmattning (det fanns signifikanta effekter mellan Arbetsbelastning och PBS på dimensionerna Cynism och Otillräcklighet).

Arbetsbelastning var dessutom den faktor i denna studie som visade sig ha ett signifikant samband med PBS. Varför PBS inte gav ett tillskott när det gällde Arbetsbelastning-Utmattning när PBS-Arbetsbelastning hade ett signifikant samband har studien inte kunnat klarlägga. En möjlighet skulle kunna vara att det är Arbetsbelastning som medierar PBS i förhållande till Utmattning snarare än tvärtom, i linje med det tidigare diskuterade sambandet mellan PBS och Arbetsbelastning. Det kan alltså vara fallet att det är situationsfaktorn Arbetsbelastning som driver de föränderliga nivåerna av PBS (snarare än att grunddelen av PBS dominerar) och att PBS sedan i sin tur medierar de övriga relationerna mellan AWS och MBI.

En annan möjlighet är att Arbetsbelastning har ett mycket starkt direkt samband med såväl PBS som Utmattning. Text har det tidigare konstaterats (se figur 1) att Arbetsbelastning har en stark direkt korrelation till Utmattning medan de andra faktorerna har samband sinsemellan (se text Gregory & Menser, 2015; Leiter & Maslach, 2004). Effekten av PBS kan då möjligtvis bli för liten för att noteras i förhållande till den direkta relationen mellan Arbetsbelastning och Utmattning, men får en kombinationseffekt i de övriga faktorerna då dessa påverkar varandra innan de påverkar de tre dimensionerna av MBI.

Bloms (2012) fynd att PBS kan agera som en förvärrande variabel på andra stressorer får alltså stöd av denna uppsats även om förändringen var begränsad i storlek jämfört med Bloms undersökning. Intressant nog fann hon att PBS helt medierade förhållandet mellan arbetsbelastning och utbränning hos kvinnor (och övertid och utbränning hos män). Återigen bör det påpekas att storlek på undersökningen, urval och instrument skiljer studierna åt.

Resultatet tyder på att PBS åtminstone i någon grad förvärrar stressfaktorernas påverkan (utom en) för alla tre dimensionerna av MBI med en något större tydlighet i Cynism och Otillräcklighet än i Utmattning. Det kan också vara värt att notera att PBS har något högre  $\beta$  och  $R^2$ -förändring för faktorerna Gemenskap och Värderingar för samtliga dimensioner av MBI och för dimensionen Otillräcklighet är dessa värden i princip lika stora som för respektive AWS-faktor. Kombinationen av Cynism och Otillräcklighet å ena sidan och dissonans i Gemenskap

och Värderingar å andra sidan kan tyda på att personer med hög PBS är särskilt känsliga för graden av samhörighet med kollegor och arbetsorganisation.

### **Begränsningar med studien**

Den största begränsningen i denna studie är urvalet, framför allt att det inte är slumpmässigt och i sammanhanget av en något begränsad storlek. Spridningen av variabler som ålder, yrken, påverkande situation mm är begränsad, då urvalet baserar sig på vänner och vänners vänner till författaren. Urvalsmetoden har också sannolikt inneburit att de med ett intresse av stressområdet har svarat på enkäten vilket kan ha inneburit en överrepresentation av respondenter som redan har haft anledning att fundera över sin stressituation. Det skulle kunna innebära att människor som upplever låg stress/risk för utbränning är underrepresenterade samtidigt som det också kan ifrågasättas om de som var utbrända eller på gränsen till utbränning skulle förmå sig att ta sig den tid och energi som det krävdes att fylla i den relativt omfattande enkäten.

Tidpunkten för enkäten kan också vara olycklig för att mäta stress- och utbränningsrelaterade fenomen. December är oftast en hektisk tid av många anledningar, vilket skulle kunna störa resultaten. Till exempel skulle den upplevda stressen kunna vara hög men att anledningarna anses bero på årstiden och därmed ligga utanför den arbetskontext som mätinstrumenten är inriktade på.

Sammantaget begränsar naturligtvis detta studiens externa validitet kraftigt och resultatet ska kanske främst ses som en indikation på relationerna på området. Mätinstrumenten i sig själva, AWS, PBS-skalan, och MBI är väl undersökta och validerade i flertalet studier varför det ur denna synpunkt är enkelt att hävda att reliabilitet och konstrukt- och innehållsvaliditet råder, åtminstone i förhållande till dagens forskning. Det återstår många frågetecken inom stress- och utbrändhetsområdet och det kan inte uteslutas att definitioner och konstrukt kommer att ändras i framtiden.

En tvärsnittsstudie som denna ger dessutom bara en ögonblicksbild och inte någon insikt i processen eller hur en individ förändras över tid, vilket gör att man inte kan bedöma eventuella kausalitetssamband.



## **Förslag till framtida forskning**

Efter över 40 år av forskning kring utmattning återstår fortfarande många frågetecken. Det finns flertalet frågetecken kring de instrument som används, t ex MBI och PBS, och det är lätt att hitta kritik mot de flesta av de förhållningssätt som finns. Konceptualiseringen av begreppet utmattning/burnout känns fortfarande otydlig och ofärdig, färgad av de olika forskarnas egna perspektiv och värderingar. Hallsten med kollegor (2002; 2005) t ex har en tydlig poäng när de anser att teoribildningen kring MBI är så fokuserad till arbetskontext att faktorer från andra sammanhang helt förbises. Samtidigt ter sig Hallstens ansats att avgränsa utbränning till personer med hög PBS tveksam. Att PBS spelar roll för utbränning är tydligt, speciellt i de svårare fallen, men torde vara en av flera samverkande faktorer. Den stora fördelen med att ta hänsyn till PBS är förmodligen att det är bra att särskilja ur rehabiliteringssynpunkt. Området skulle må bra av konsolidering av definitionerna, kunskapen och teorierna för en tydligare gemensam kunskapsbild och forskningsområden.

Denna studies urval med tanke på storlek och karaktär begränsar generaliserbarheten. Det kan därför vara av intresse att upprepa studien med ett slumpmässigt och betydligt större urval för en bättre generaliserbarhet av resultaten.

Skillnader mellan könen bör också undersökas noggrannare. Studier tenderar att visa att kvinnor upplever en högre grad av utbränning, även om det finns studier som visar på motsatsen (Schaufeli & Enzmann, 1998). Den prestationsbaserade självkänslan verkar också generellt ligga högre för kvinnor (se tex Blom, 2012; Hallsten et al., 2002, 2005). Könsskillnader kunde även skönjas i denna studie men en djupare analys av skillnaderna låg utanför uppsatsens frågeställningar.

Att PBS är en faktor i utbränning visas i denna och andra studier. Dock är det bara en av flera möjliga påverkande personfaktorer. Det hade varit intressant med studier som på ett tydligt sätt kunde klargöra hur en större mängd personfaktorer samverkar och påverkar utbränning och också kontrastera detta med miljöfaktorer för att på ett tydligare sätt se vilka personfaktorer som är relevanta och för att se hur balansen är mellan person- och miljöfaktorer.

I litteraturen diskuteras PBS som en faktor som ökar stressen men också som något som påverkas av redan uppkommen stress. Ett annat antagande kring PBS är att det består av en relativt oföränderlig kärna samt av en komponent som kan förändras över tid. I den enda longitudinella studie som hittades (Blom, 2012) fann man inga longitudinella effekter, möjligtvis

pga ett för sammanhanget kort tidsintervall (ca 1 år). Genom flera longitudinella studier hade det varit intressant att noggrannare undersöka hur PBS, tid och situationer samverkar och förhoppningsvis hitta det kausala sambanden (på båda håll) mellan PBS och utbränning.

### Litteraturförteckning

- Ahola, K., & Hakanen, J. (2007). Research report: Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *Journal Of Affective Disorders, 104*, 103-110. doi:10.1016/j.jad.2007.03.004
- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: a 10-year prospective register-linkage study. *Journal Of Psychosomatic Research, 69*(1), 51-57. doi:10.1016/j.jpsychores.2010.01.002
- Arbetsmiljöverket. (2014). *Arbetsmiljöstatistik rapport 2014:4 arbetsorsakade besvär 2014*. Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-arbetsorsakade-besvar-rapport-2014.pdf>
- Armon, G., Shirom, A., Shapira, I., & Melamed, S. (2008). On the nature of burnout-insomnia relationships: a prospective study of employed adults. *Journal Of Psychosomatic Research, 65*(1), 5-12
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.
- Blom, V. (2011). *Striving for self-esteem : conceptualizations and role in burnout* (Doktorsavhandling). Stockholms Universitet, Institutionen för psykologi.
- Blom, V. (2012). Contingent self-esteem, stressors and burnout in working women and men. *Work, 43*, 123-131.
- Borg, E. & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare*. Stockholm: Liber AB.
- Brom, S. S., Buruck, G., Horváth, I., Richter, P., & Leiter, M. P. (2015). Areas of worklife as predictors of occupational health – a validation study in two German samples. *Burnout Research, 2*, 60-70. doi:10.1016/j.burn.2015.05.001

- Dolda faror på arbetsplatsen - Arbetsmiljöverket.* (2015). Hämtad 26 januari, 2016, från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/dolda-faror-i-arbetsmiljon/>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal Of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Försäkringskassan. (2013). Svar på regeringsuppdrag sjukfrånvaro i psykiska diagnoser dnr 009246-2013. Hämtat 26 januari 2016 från Försäkringskassan: [https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/5ff2429b-ced1-4626-a077-fb1b88f63772/regeringsuppdrag\\_sjukfranvaro\\_i\\_psykiska\\_diagnoser.pdf?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/5ff2429b-ced1-4626-a077-fb1b88f63772/regeringsuppdrag_sjukfranvaro_i_psykiska_diagnoser.pdf?MOD=AJPERES)
- Gascón, S., Leiter, M. P., Stright, N., Santed, M. A., Montero-Marín, J., Andrés, E., & García-Campayo, J. (2013). A factor confirmation and convergent validity of the “areas of worklife scale” (AWS) to spanish translation. *Health and Quality of Life Outcomes*, 11(1), 1-11. doi:10.1186/1477-7525-11-63
- Gregory, S. T., & Menser, T. (2015). Burnout among primary care physicians: a test of the areas of worklife model. *Journal of Healthcare Management*, 60(2), 133-148.
- Hallsten, L., Bellaagh, K., & Gustafsson, K. (2002). *Utbränning i Sverige : en populationsstudie.* (Arbete och Hälsa 2002:06). Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hämtad från <http://hdl.handle.net/2077/4287>
- Hallsten, L., Josephson, M., & Torgén, M. (2005). *Performance-based self-esteem : a driving force in burnout processes and its assessment.* (Arbete och Hälsa 2005:04). Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hämtad från <http://hdl.handle.net/2077/4355>
- Hallsten, L., Voss, M., Stark, S., Josephson, M., & Vingård, E. (2011). Job burnout and job wornout as risk factors for long-term sickness absence. *Work*, 38(2), 181-192.
- Honkonen, T., Ahola, K., Pertovaara, M., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). The association between burnout and physical illness in the general population - results from the finnish health 2000 study. *Journal Of Psychosomatic Research*, 61(1), 59-66.
- Iwasaki, K., Takahashi, M., & Nakata, A. (2006). Health problems due to long working hours in Japan: working hours, workers' compensation (karoshi), and preventive measures. *Industrial Health*, 44(4), 537-540. doi: 10.2486/indhealth.44.537

- Johnson, M., & Forsman, L. (1995). Competence strivings and self-esteem: An experimental study. *Personality And Individual Differences, 19*(4), 417-430. doi:10.1016/0191-8869(95)00081-G
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer, cop. 1984. Hämtad från DawsonEra eBooks.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration, 4*, 472-489.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in Occupational Stress and Well Being, 3*, 91-134.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 2*, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2000). *Sanningen om utbrändhet : hur jobbet förorsakar personlig stress och vad man kan göra åt det*. (M. Hagelthorn, Övers.) Stockholm: Natur och kultur.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498-512.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal Of Nursing Management, 17*(3), 331-339.
- Maslach, C., Jackson, M. E., & Leiter, M. P. (1996). *MBI: The Maslach Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology, 52*(1), 397-422.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin, 132*(3), 327-353
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of type 2 diabetes: a prospective study of apparently healthy employed persons. *Psychosomatic Medicine, 68*(6), 863-869. doi:10.1097/01.psy.0000242860.24009.f0
- Perski, A. (2006). *Ur Balans*. Malmö: Albert Bonniers Förlag.
- Rehabiliteringsrådet. (2011). *Rehabiliteringsrådets slutbetänkande, SOU 2011:15*. Hämtad från <http://www.regeringen.se/contentassets/34d47b8cd1ec415b998464652d1b2a47/rehabiliteringsradets-slutbetankande-sou-201115>

- Sánchez-Moreno, E., de La Fuente Roldán, I.-N., Gallardo-Peralta, L. P., & Barrón López deRoda, A. (2015). Burnout, informal social support and psychological distress among social workers. *British Journal Of Social Work*, 45(8), 2368-2386.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis Ltd.
- Um, M., & Harrison, D. (1998). Role stressors, burnout, mediators, and job satisfaction: a stress-strain-outcome model and an empirical test. *Social Work Research*, 22(2), 100-115.
- Utmattningssyndrom - Stressrelaterad psykisk ohälsa*. (2003). Stockholm: Socialstyrelsen, 2003 (Stockholm: Elander Gotab). Hämtad från [https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/10723/2003-123-18\\_200312319.pdf](https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/10723/2003-123-18_200312319.pdf)