

Tanita Bøtun

**Læringstrykk og utbrenthet:
Den modererende rollen til psykologisk
jobbkontroll**

Masteroppgave i økonomi og administrasjon - siviløkonom

Høgskolen i Oslo og Akershus, Fakultet for samfunnsfag

Oslo 2015

Sammendrag

Formålet med denne studien var å undersøke sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet, inkludert den modererende rollen til psykologisk jobbkontroll. Læringstrykk ble operasjonalisert som en utfordringsstressor, i henhold til utfordring- hindring rammen av arbeidsrelaterte stressorer. Resultatene fra en tverrsnittstudie blant 4 518 arbeidstakere som er medlem av Finansforbundet avslørte at det ikke er en signifikant sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet. En modererende analyse avslørte at det er en negativ sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet kun for ansatte som opplever høye nivåer av psykologisk jobbkontroll. Disse funnene antyder at høye nivåer av psykologisk jobbkontroll er avgjørende for å redusere forekomsten av utbrenthet blant ansatte hvor utviklingsmessige utfordringer er utbredt. Studiens begrensninger og implikasjoner for fremtidig forskning og praksis blir også diskutert.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between perceived training intensity and burnout, including the moderating role of psychological job control. I operationalized perceived training intensity as a challenge stressor, in accordance with the challenge- hindrance framework of work stressors. The results from a cross- sectional study among 4 518 employees who are members of the Norwegian Finance Sector Union revealed a nonsignificant relationship between perceived training intensity and burnout. Moderating analysis revealed a negative relationship between perceived training intensity and burnout only for employees reporting high levels of psychological job control. These finding suggest that high levels of psychological job control are of vital importance for reducing burnout among employees where developmental challenges are prevalent. Limitations of the study and implications for future research and practice are also discussed.

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært lærerikt, spennende og utfordrende på samme tid. Først og fremst vil jeg takke min veileder Robert Buch for verdifull veiledning gjennom hele denne prosessen. Tusen takk for at du har delt din faglige innsikt og dyktighet, og ikke minst for din utrolige evne til å svare på mine e- poster innen få minutter. Videre ønsker jeg å rette en takk til de tre forskerne ved Handelshøyskolen BI som gjennomførte denne undersøkelsen, og respondentene som har svart, og dermed gjort denne oppgaven mulig. Til slutt ønsker jeg å takke familie og venner for støtte og oppmuntrende ord.

Oslo, 29. mai 2015

Tanita Bøtun

Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon	1
2. Teori og hypoteser.....	4
2.1 Sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet	5
2.2 Jobbkontroll sin modererende rolle på sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet	7
3. Metode.....	9
3.1 Innsamling av data og prosedyre	9
3.2 Måleinstrumenter.....	10
3.2.1 Læringstrykk	10
3.2.2 Utbrenthet	11
3.2.3 Psykologisk jobbkontroll	11
3.2.4 Kontrollvariabler.....	11
3.3 Analyse	12
4. Resultater.....	12
5. Diskusjon.....	17
5.1 Begrensninger og fremtidig forskning.....	19
5.2 Praktiske implikasjoner	21
6. Konklusjon	22
Referanser.....	24
Vedlegg 1	32

1. Introduksjon

Utbrenthet, som kan sies å være et resultat av vedvarende stress på arbeidsplassen (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), er et vanlig helseproblem i dagens arbeidsliv (Ahola et al., 2005). Betydningen av utbrenthet som et sosialt problem ble identifisert av både praktikere og sosiale kommentatorer lenge før det ble et interesseområde for forskning (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Utbrenthet som begrep ble først introdusert i USA på begynnelsen av 1970-tallet, og fra å bli ansett som et lite vitenskapelig begrep er det i dag publisert mer enn 5 500 studier av utbrenthet (Borritz et al., 2005). Begrepet har dermed, utover sin amerikanske opprinnelse, blitt et fenomen av bemerkelsesverdig global betydning (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2008). Med tanke på at det i litteraturen har blitt listet opp mer enn 100 symptomer som har vært forbundet med utbrenthet (Schaufeli & Enzmann, 1998), er det en utbredt enighet om at utbrenthet er et komplekst og svært uklart begrep.

Utbrenthetsbegrepet har fått stor oppmerksomhet i ulike jobbrelaterte sammenhenger, og beskrives da ofte som en spesifikk helserelatert konsekvens av dagens arbeidsliv (Hallsten, Bellaagh, & Gustafsson, 2002). Utbrenthet er en ekstrem form for stress som kommer til uttrykk i flere former, og Shirom, Nirel, og Vinokur (2006) begrepsfester utbrenthet som en flerdimensjonal konstruksjon som består av de tre fasettene: fysisk utmattelse, emosjonell utmattelse, og mental utmattelse. Fysisk utmattelse refererer til ens følelser av tretthet og lave nivåer av energi for å utføre daglige arbeidsoppgaver. Emosjonell utmattelse refererer til ens følelse av å være for svak til å vise empati overfor kunder eller kolleger, mens mental utmattelse refererer til ens følelser av langsomme tankeprosesser og redusert mental fleksibilitet (Melamed et al., 2006; Shirom, 2003). Utbrenthet er en betydelig bekymring for organisasjoner, delvis på grunn av sine kostnader i form av lavere jobbutførelse, høyere turnover, lavere organisasjonstilhørighet, høyere helsekostnader, og redusert kreativitet og innovasjon (Halbesleben, 2006; Halbesleben & Buckley, 2004; Munyon, Breaux, & Perrewé, 2009). Disse direkte kostnadene reflekterer bare spissen av et stort økonomisk isfjell. Det finnes et stort antall indirekte kostnader forbundet med utbrenthet, som økt sykefravær, redusert produktivitet, svekket beslutningsevne, og pensjonering tidligere enn vanlig. Det har vært anslått at disse «skjulte kostnadene» er minst to til tre ganger større enn de direkte kostnadene (Hart, 1990). I tillegg til de økonomiske kostnadene er det en menneskelig kostnad som er umulig å koste ut. Livskvalitet og verdien av et menneskeliv er uerstattelig, og ingen kan oversette nedsatt livskvalitet og emosjonell lidelse i kroner og øre (Hart, 1990).

Utbrenthetsfenomenet har vokst fra å være en spesialisert yrkesrisiko til å bli en fare på arbeidsplassen (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2008), og det hevdes at mye av årsakene til utbrenthet skyldes endringer i dagens arbeidsliv. Arbeidslivet er i rask forandring, og mye av dette skyldes teknologiske fremskritt (Landy, Quick, & Kasl, 1994). Det er ikke bare å plassere en skjerm på et skrivebord og så går resten av seg selv. Omfattende endringer krever modifiserte arbeidsmetoder, sosial interaksjon, tilsyn og produktivitetsmål. I likhet med teknologiske endringer, er det også demografiske endringer i arbeidskraften. Arbeidsgruppene blir eldre, og nye medlemmer av den yrkesaktive befolkningen er mer demografisk mangfoldig med ulike verdier og ferdigheter (Landy, Quick, & Kasl, 1994). Gapet mellom de ferdighetene som kreves i nye teknologiske miljøer og de ferdighetene som innehas av arbeidsstyrken vokser (Herold, 1990). Med økende krav og minkende ressurser kan dette føre til at eksisterende arbeidstakere blir foreldet, eller at nye arbeidstakere føler at de ikke strekker til. I en internasjonal studie fant Cooper (1984) at japanske ledere slet med press for å holde følge med ny teknologi, mens ledere i utviklingsland (som Egypt) ikke klarte å håndtere det økende fokuset på ny teknologi, med utrent personale og upassende infrastruktur. To ekstra mulige belastende påvirkningsfaktorer- såkalte stressorer (Einarsen & Skogstad, 2011) - i det moderne arbeidslivet er intensivering av internasjonal konkurranse og omstrukturering av organisasjoner. Fusjoner, oppkjøp, nedbemanning og konkurser er noe alle organisasjoner kan oppleve, og er derfor kilder til usikkerhet og forandring for arbeidstakere (Landy, Quick, & Kasl, 1994).

De ovennevnte endringene som skjer i arbeidslivet er noe Landy, Quick, og Kasl (1994) omtaler som «the nature of work» (s. 35), og slike endringer vil ifølge Dewe, O'Driscoll, og Cooper (2010) resultere i en mer intens og krevende arbeidshverdag, der det kreves økt emosjonell innsats, og der mer komplekse arbeidsmønstre og mellommenneskelige relasjoner vil bli utviklet. Maslach og kolleger påpeker også at den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker har endret seg, der det forventes at ansatte er mer fleksible og gir mer av sin tid, innsats og evner (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Det at det forventes og til og med kreves at ansatte kontinuerlig oppdaterer sine kunnskaper og ferdigheter kan oppleves som et stressende læringstrykk (Kuvaas, Buch, & Dysvik, 2012). Omfattende opplærings- og utviklingsprogram har derfor blitt ansett som avgjørende for å øke de ansattes kunnskaper og ferdigheter, og for å hjelpe dem i å møte forventninger til deres arbeidsrolle (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005). Omfattende opplærings- og utviklingsprogram kan

dermed utgjøre en utfordringsstressor (engelsk; challenge stressor), som er en stressor som er utbygd for å fremme personlig vinning og vekst, samt utløse positive følelser og fremme en aktiv problemløsningsstil (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005).

Formålet med denne studien er å undersøke sammenhengen mellom læringstrykk, jobbkontroll og utbrenthet. Læringstrykk innebærer forventninger og krav til kontinuerlig læring og utvikling, og blir definert som de ansattes opplevelse av organisatoriske krav, forventninger, hyppighet og varighet av deltakelse i formelle og uformelle opplærings- og utviklingsaktiviteter (Kuvaas, Buch, & Dysvik, 2012). Tidligere forskning på utfordringsstressorer har vist at jobbressurser påvirker den effekten ulike stressfaktorer har på de ansattes utfall (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Crawford, LePine, & Rich, 2010). Wallace et al. (2009) fant for eksempel en positiv sammenheng mellom utfordringsstressorer og arbeidsprestasjoner for ansatte som opplevde høye nivåer av organisatorisk støtte. Når det gjelder læringstrykk fant Kuvaas, Buch, og Dysvik (2012) en positiv sammenheng mellom læringstrykk og kunnskapsdeling for ansatte som viste lav indre motivasjon, lav økonomisk relasjon til organisasjonen, og høy sosial relasjon til organisasjonen. Dette tyder på at både organisatoriske og mellommenneskelige faktorer har en modererende effekt på den innflytelsen læringstrykk har på de ansatte. Dette er også i tråd med jobbkrav- kontroll modellen som ble utviklet av Robert Karasek i 1979, som forklarer hvordan organisasjonen og organisering av arbeidet kan påvirke de ansattes utfall. Jobbkrav- kontroll modellen anslår at arbeidssituasjoner som er preget av høye jobbkrav (dvs. utfordrings- og/eller hindringsstressorer (engelsk; hindrance stressor)) og lite eller ingen kontroll over egen arbeidshverdag, har økt risiko for blant annet utmattelse og hjerte- og karsykdommer (Einarsen & Skogstad, 2011). Frem til i dag har forskning som støtter den kombinerte buffereffekten av ulike jobbressurser vært begrenset, så det er et klart og tydelig behov for forskning som ser på forholdet mellom jobbkrav (f. eks. læringstrykk) og jobbressurser (Häusser et al., 2010; Van der Doef & Maes, 1999). Som svar på dette vil det i denne studien bli sett nærmere på jobbressursen: jobbkontroll, og finne ut om graden av jobbkontroll påvirker sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet. Det har blitt fokusert på jobbkontroll i form av psykologisk jobbkontroll, som refererer til graden av frihet en arbeidstaker har til å kontrollere hvor, når og hvordan man arbeider (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006).

Det kan forventes at mer frihet til å bestemme over sin egen arbeidshverdag kan ha en lindrende effekt på utbrenthet. Det er ikke mange studier som har utforsket dette forholdet. Jackson, Turner, og Brief (1987) inkluderte dette som et element av arbeidsforholdene, men klarte ikke å beskrive det spesifikke forholdet mellom autonomi, som er sammenliknbar med psykologisk jobbkontroll, og utbrenthetsdimensjonene. Landsbergis (1988) og Schulz, Greenley, og Brown (1995) på den annen side, observerte en negativ sammenheng mellom autonomi og utbrenthet. Cooper, Dewe, og O'Driscoll (2001) konstaterer at det er behov for mer forskning som tar for seg det komplekse forholdet mellom aspekter ved jobben og individers følelse av å være utbrent. Ved å utforske hvorvidt læringstrykk har en sammenheng med utbrenthet, og om graden av jobbkontroll påvirker denne sammenheng, svares det på dette behovet. Denne type forskning vil i tillegg bidra til forskning på forholdet mellom HRM (human resource management; norsk: personalledelse) og utbrenthet.

2. Teori og hypoteser

En av de mest innflytelsesrike stressmodellene som har blitt brukt for å forklare utbrenthet er jobbkraft- kontroll modellen. Modellens opprinnelige navn er *Job Demand- Control*, og vil i det følgende bli forkortet til JD- C. I sin grunnleggende form bygger modellen på antakelsen om at helsemessige konsekvenser ved et arbeid kan forklares gjennom de to dimensjonene: jobbkraft og kontroll. Jobbkraft refererer til fysiske, sosiale og organisatoriske kjennetegn ved arbeidsmiljøet, som arbeidsmengde, arbeidskrav og tidspress (Crawford, LePine, & Rich, 2010; Karasek & Theorell, 1990). I tråd med transaksjonsmodellen av stress og i forhold til tidligere forskning (Boswell, Olson- Buchanan, & LePine, 2004; Cavanaugh et al., 2000; Lazarus & Folkman, 1984), har jobbkraft en tendens til å bli vurdert som truende eller utfordrende når det kommer til betydningen for de ansattes trivsel. De to dimensjonene (jobbkraft og kontroll) vil skape gode eller dårlige arbeidsbetingelser, alt etter hvordan de kombineres. En god kombinasjon av disse dimensjonene vil føre til en lærende og motiverende arbeidssituasjon, mens en dårlig kombinasjon vil forårsake stress (Karasek & Theorell, 1990). Ut fra JD- C modellen vil den situasjonen som er mest truende og dermed skape mest stress, være kombinasjonen av høye jobbkraft og lite kontroll (dvs. høyt belastende jobber). Den mest positive kombinasjonen, som ofte blir oversett, er kombinasjonen av høye jobbkraft og høy grad av kontroll (dvs. aktive jobber). Dette er en kombinasjon som skaper motivasjon, læring og personlig vekst (Karasek & Theorell, 1990).

2.1 Sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet

En av de mest betydningsfulle funksjonene av en HR- praksis er medarbeiderutvikling. Tidligere forskning viser at det er betydelige goder knyttet til å investere i opplærings- og utviklingsaktiviteter (Arthur et al., 2003), men at den innflytelsen slike aktiviteter har på de ansatte vil avhenge av hvordan de ansatte oppfatter disse aktivitetene (Sitzmann et al., 2008). Forskning har også antydnet at slike investeringer påvirker organisatoriske utfall ved å påvirke de ansattes atferd og holdninger (Huselid, 1995; Lee & Bruvold, 2003; Whitener, 2001). Det er en nødvendighet å investere i menneskelige ressurser som en vei til å skape og opprettholde et konkurransefortrinn (Becker & Gerhart, 1996; Huselid, 1995). Ved å investere i menneskelige ressurser (f. eks. gjennom opplærings- og utviklingsaktiviteter) forventes det å forbedre arbeidsholdninger og en positiv arbeidsatferd (Huselid, 1995) som er nødvendig for å opprettholde et konkurransefortrinn (Schneider et al., 2003). I stedet for kun å se på det å investere i medarbeiderutvikling som en mulighet for de ansatte til å utvikle, lære og vokse, tar læringstrykk i tillegg for seg de oppfattede krav og forventninger ved å gjøre det. Kontinuerlig utvikling av ferdigheter og kompetanse er blitt en livsnødvendighet for å kunne holde følge med dagens arbeidsliv som er preget av omstilling, organisasjonsutvikling og raske teknologiske endringer (Kanter, 2003). I henhold til dette kan omfattende opplærings- og utviklingsaktiviteter øke arbeidsmengden og stressnivået (Green, 2004), noe som tyder på at kompetanseutvikling i seg selv kan anses som stressende (Paulsson, Ivergård, & Hunt, 2005).

Basert på meta- analytiske funn skiller LePine, Podsakoff, og LePine (2005) mellom to arbeidsrelaterte stressorer- nemlig utfordringsstressorer og hindringsstressorer. En utfordringsstressor er som tidligere nevnt utbygd for å fremme personlig vinning og vekst, samt utløse positive følelser og fremme en aktiv problemløsningsstil. En hindringsstressor derimot er utbygd som et stressende krav som er ødeleggende for personlig vekst og måloppnåelse (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005). Ut fra dette todimensjonale perspektivet er det rimelig å anta at læringstrykk er en typisk utfordringsstressor siden læringstrykk innebærer forventninger og krav til kontinuerlig læring og utvikling, noe som kan fremme personlig vinning og vekst, men som også kan oppleves som stressende. Tilsvarende, og i tråd med den mer generelle beskrivelsen av utfordringsstressorer, kan læringstrykk fremme personlig vekst og prestasjon, men samtidig kreve oppmerksomhet og innsats fra de ansatte som går ut over deres gjeldende rolleforventninger (Paulsson, Ivergård, & Hunt, 2005). Kuvaas, Buch, og Dysvik (2012) beskriver for eksempel hvordan det forventes at forskere

hele tiden er oppdatert på ny forskning og hvordan det forventes at de setter seg inn i nye statistiske metoder og programmer, og at selv om slike forventinger og krav kan fremme personlig vinning og vekst, kan de også oppleves som stressende. Som en utfordringsstressor forventes det derfor at læringstrykk vil redusere utbrenthet.

For det første, så har LePine, Podsakoff, og LePine (2005) argumentert og demonstrert at utfordringsstressorer, i motsetning til hindringsstressorer, bør være positivt relatert til arbeidsmotivasjon fordi mennesker har en nærliggende tro om at det er en positiv sammenheng mellom den innsatsen som blir brukt for å håndtere disse kravene, og sannsynligheten for å møte kravene. De har i tillegg en nærliggende tro om at dersom disse kravene er oppfylt, vil det resultere i verdifulle utfall. I tråd med denne forutsetningen har Kuvaas, Buch, og Dysvik (2012) observert en positiv sammenheng mellom læringstrykk og indre motivasjon. Indre motivasjon har videre vist seg å være en viktig faktor for at ansatte skal kunne bryte gjennom den negative syklusen av utbrenthet (ten Brummelhuis et al. 2011), og dermed redusere utbrenthet (Li et al., 2013). Læringstrykk kan derfor fremme personlig vekst, som igjen reduserer utbrenthet via økt indre motivasjon. For det andre, så tyder meta-analytiske funn på at utfordringsstressorer er positivt relatert til jobbtilfredshet og organisasjonsforpliktelse (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005; Podsakoff, LePine, & LePine, 2007), som videre er negativt relatert til utbrenthet (f. eks. Peng et al., i trykk). Det å kunne tilby opplærings- og utviklingsmuligheter er bundet slik at det ikke nødvendigvis kreves at en organisasjon kan gi slike ressurser til de ansatte. Når slike ressurser blir gitt, vil de ansatte være tilfreds med vekstmulighetene, og vil sannsynligvis føle en forpliktelse overfor arbeidsgiver til å gi noe tilbake (Foa & Foa 1980; Goulder, 1960). I tillegg til muligheten for å styrke ens ferdighetsnivå og den tilfredsheten som vekstmuligheter kan medbringe, vil dette bidra til lavere nivåer av stress og utbrenthet (Jawahar, 2012). For det tredje, så hevder LePine, Podsakoff, og LePine (2005) at utfordringsstressorer fører med seg en mer aktiv og problemløsende mestringsstil, fordi det forventes at slike stressorer kan fremme muligheter for personlig vinning så lenge de forvaltes på en effektiv måte. Derfor er det rimelig å forvente en negativ sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet, betinget av de ansattes muligheter til å mestre de utfordringene som læringstrykk medfører på en effektiv måte. For det fjerde, så påpeker LePine, Podsakoff, og LePine (2005) at utfordringsstressorer er negativt relatert til jobbsøking, noe som vil dempe følelser av stress som ofte medfølger når man er redd for å miste jobben (Jawahar, 2012). I dagens uforutsigbare omgivelser er trusselen om å miste jobben utbredt, og er en reell bekymring for mange ansatte (De Cuyper

et al., 2008; Fullerton & Wallace, 2007). Kontinuerlig utvikling av ferdigheter og kompetanse (gjennom læringstrykk) er blitt en kritisk nødvendighet for å opprettholde en følelse av jobbsikkerhet, og gir en slags garanti for å være i stand til å finne passende arbeid i tilfelle det skulle skje en permittering (Fullerton & Wallace, 2007). Dette bør i sin tur skape tilfredshet og redusere følelser av stress og utbrenthet (Jawahar, 2012). Sist, men ikke minst, vil det å kunne tilby opplærings- og utviklingsmuligheter (gjennom læringstrykk) signalisere at et lenger arbeidstaker- arbeidsgiver forhold er levedyktig. De ansatte vil sannsynligvis se slike investeringer som viktige aspekter av den psykologiske kontrakten, og oppfyllelse av den psykologiske kontrakten har vist seg å være negativt relatert til stress (Robinson & Morrison, 1995; Tekleab & Taylor, 2003; Turnley et al., 2003). På bakgrunn av dette fremlegges følgende hypotese (illustrert i Figur 1):

Hypotese 1: Det er en negativ sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet.

2.2 Jobbkontroll sin modererende rolle på sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet

Det er en utbredt enighet om at de fleste stressorer er utsatt for modererende innflytelser (Gilboa et al., 2008). Det vil si at det er en moderator, som er en kvalitativ eller kvantitativ variabel, som påvirker retningen og/ eller styrken til relasjonen mellom en uavhengig og en avhengig variabel (Baron & Kenny, 1986). Kontroll på arbeidsplassen, også kalt jobbautonomi, har lenge blitt ansett som en verdifull ressurs for de ansatte (Karasek, 1979). Autonomi i jobben er en viktig jobbkaraktistikk for å oppnå positive utfall som høy indre motivasjon, høy kvalitet på jobbprestasjoner, høy tilfredshet med arbeidet, samt lavt fravær og turnover (Hackman & Oldham, 1976). Ikke bare er autonomi en ressurs i seg selv, men kan i tillegg gi ansatte friheten til å bestemme hvilke ressurser de vil bruke i møte med ulike jobbkrav, og dermed redusere potensialet for belastning (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Karasek, 1979). Dette hevder også Shirom, Nirel, og Vinokur (2006), som påpeker at jobbautonomi er en jobbrelatert ressurs som gjør at de ansatte klarer å mestre stressende situasjoner mer effektivt, fordi de kan bruke sine tilgjengelige mestringsressurser og ferdigheter mer fleksibelt. Ulike empiriske studier og teorier om arbeidsrelatert stress har ansett autonomi på arbeidsplassen for å være avgjørende for helsen til de ansatte, hovedsakelig fordi større autonomi er assosiert med flere muligheter til å takle stressende situasjoner (se Jenkins, 1991; Karasek, 1998).

Jobbautonomi er en av de mest studerte ressursene som kan fungere som en buffer mot stress (Van der Doef & Maes, 1999). Jobbressurser i form av autonomi har ifølge Cooper, Dewe, og O'Driscoll (2001) blitt funnet å bufre den negative virkningen som arbeidsrelaterte stressorer kan ha på de ansattes utfall. Dette påpeker også Bakker, Demerouti, og Euwema (2005), som i sin studie fant at autonomi bufret relasjonen mellom jobbkrav som arbeidsmessig overbelastning, emosjonelt krevende situasjoner, fysiske krav og arbeid- hjem interferens, og utbrenthet. Bakker og kolleger (2005) påstår at autonomi kan føre til økt mestring av ulike jobbkrav fordi de ansatte selv kan avgjøre når og hvordan de ønsker å respondere på de ulike kravene de møter. Dette er i tråd med JD- C modellen til Karasek (1979) som fastslår at stress oppstår som følge av interaksjonen mellom jobbkrav og autonomi, der kombinasjonen av høye jobbkrav og lav grad av autonomi vil forårsake stress. I en studie av 747 ansatte i to hjemmehjelpsorganisasjoner i Nederland fant Xanthopoulou et al. (2007) at autonomi var den mest avgjørende bufferen for relasjonen mellom ulike jobbkrav og utbrenthet. Shirom, Nirel, og Vinokur (2006) fant også i sin studie at autonomi fungerte som en buffer på relasjonen mellom arbeidsmessig overbelastning og utbrenthet.

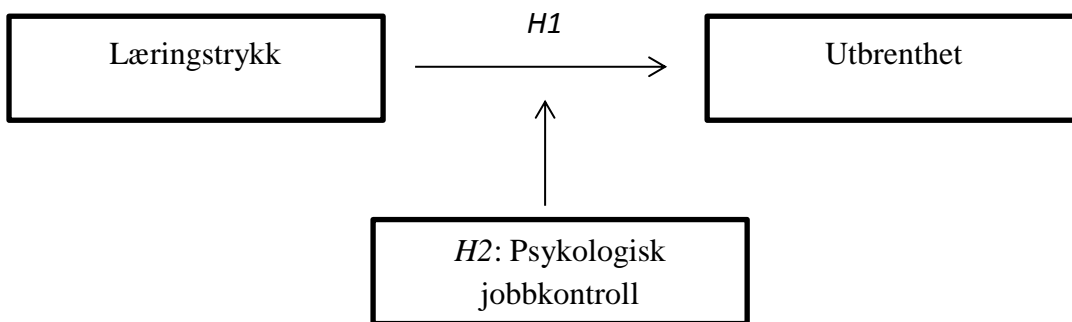
Selv om krav i form av læringstrykk kan assosieres med høye nivåer av psykologisk stress, kan den negative effekten av disse kravene bli motarbeidet dersom man har kontroll over viktige aspekter av arbeidsmiljøet i form av selvbestemmelse, selvstendighet, og muligheten til å selv bestemme hvilke metoder man vil benytte for å utføre ulike oppgaver. Dermed, og i tråd med JD- C modellen, vil arbeid som er svært utfordrende eller arbeid som innebærer kontinuerlige krav til læring (dvs. læringstrykk) gi fordelaktige utfall, som for eksempel redusert utbrenthet, i kombinasjon med høye nivåer av opplevd jobbautonomi (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001; Häusser et al., 2010; Karasek, 1979). Læringstrykk kan dermed være positivt og redusere følelser av å være utbrent under betingelsen av høy jobbkontroll, fordi læringstrykk da vurderes som en utfordringsstressor. Med høyere nivåer av opplevd jobbkontroll forventes det at kravene til, og forventinger om deltakelse i formelle og uformelle opplærings- og utviklingsaktiviteter vil bli ønsket mer velkomment av de ansatte. Jo lavere jobbkontroll, desto mindre positivt vil læringstrykk være for å redusere utbrenthet, fordi læringstrykk da vil oppleves som en hindringsstressor, noe som er mindre velkomment.

Oppsummert viser alle studiene at autonomi på arbeidsplassen, som er sammenliknbar med psykologisk jobbkontroll, påvirker effekten av ulike jobbkrav på utbrenthet på en positiv måte, og at dette er en ressurs (betinget av at jobbkontrollen er høy) som kan ha en

modererende rolle på sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet. På bakgrunn av dette fremlegges følgende hypotese (illustrert i Figur 1):

Hypotese 2: Den negative sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet er svakere jo mindre psykologisk jobbkontroll.

Figur 1. Konseptuell modell



3. Metode

3.1 Innsamling av data og prosedyre

På oppdrag fra Finansforbundet gjennomførte tre forskere ved Handelshøyskolen BI en undersøkelse blant Finansforbundets medlemmer i begynnelsen av 2013. Undersøkelsen ble sendt ut til 22 893 gyldige e- postadresser på bakgrunn av medlemsliste mottatt fra Finansforbundet. Undersøkelsen ble gjennomført i to omganger med tre ukers mellomrom for å redusere sannsynligheten for at respondentenes svar i den første runden skulle «farge» svarene i den andre runden (Podsakoff et al., 2003). Undersøkelsen ble meldt inn og vurdert av Personvernombudet for forskning og Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) for å sikre deltakernes personvern. For å redusere forekomsten av responsforvrengning (Chan, 2009) ble deltakerne informert om at opplysningene fra undersøkelsen ville bli behandlet konfidensielt, og at det ikke ville bli gitt noen rapporter til Finansforbundet som kunne indentifisere dem. Fra den første delen av datainnsamlingen (tidspunkt 1) besvarte 6 571 medlemmer undersøkelsen, noe som tilsvarer en svarprosent på 28. 7 %. For å bli inkludert i analysene måtte medlemmene fullføre undersøkelsen både på tidspunkt 1 og på tidspunkt 2. Den andre delen av undersøkelsen ble derfor kun sendt ut til de medlemmene som hadde

fullført den første delen av undersøkelsen. Fra den andre delen av datainnsamlingen (tidspunkt 2) var det totalt 4 518 medlemmer som besvarte undersøkelsen, noe som tilsvarer en svarprosent på 68. 8 %. Av disse var 57. 2 % kvinner og 42. 4 % menn (0. 4 % ukjent). Respondentene hadde en gjennomsnittsalder på 48. 4 år, og hadde i gjennomsnitt arbeidet 12. 8 år i stillingskategorier som Finansmegler (0. 7 %), Salgsrepresentant (2 %), Systemutvikler/programmerer (2. 9 %), Forsikringskonsulent (6. 3 %), Kontormedarbeider (7. 7 %), Bedriftsrådgiver, - konsulent (8. 5 %), Fullmektig/saksbehandler (12. 1 %), Rådgiver (15. 3 %), Kundeansvarlig, - rådgiver (24. 5 %) og Annet (19. 9 %). De fleste respondentene var fast ansatt (97. 6 %) og arbeidet i bank- (68. 3 %) eller forsikringsbransjen (24. 5 %). Det var kun et fåtall av respondentene som var ledere (11. 4 %) eller ledere med personalansvar (8. 2 %).

3.2 Måleinstrumenter

Alle påstandene i undersøkelsen ble målt ved hjelp av en 5- punkts Likert- skala, hvor alle svaralternativene ble gradert fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig), med mindre annet er angitt. Læringstrykk og psykologisk jobbkontroll ble målt på tidspunkt 1, mens utbrenthet ble målt på tidspunkt 2.

3.2.1 Læringstrykk

Læringstrykk ble målt ved hjelp av Kuvaas, Buch, og Dysvik (2012) sin skala som består av 7 påstander. Denne skalaen ble utviklet på grunnlag av å kunne måle læringstrykk som blir definert som de ansattes opplevelse av organisatoriske krav, forventinger, hyppighet og varighet av deltakelse i formelle og uformelle opplærings- og utviklingsaktiviteter (Kuvaas, Buch, & Dysvik, 2012). Siden det er denne definisjonen som ligger til grunn i denne studien, er det et hensiktsmessig måleinstrument. Eksempler på påstander som er tatt med i denne skalaen er «Bedriften jeg jobber i krever at de ansatte kontinuerlig utvikler sine ferdigheter og evner gjennom opplærings- og utviklingstiltak» og «Det virker som om «læringstrykket» i min bedrift i form av krav til ansatte om å kontinuerlig oppdatere sine kunnskaper og ferdigheter er større enn i andre sammenliknbare bedrifter».

3.2.2 Utbrenthet

Skalaen som ble brukt for å måle utbrenthet var Shirom- Melamed Burnout Measure (Shirom, 1989), som består av 14 påstander. Dette måleinstrumentet, som tar utgangspunkt i utmattelsesdimensjonen til utbrenthetsbegrepet, måler nivået av utbrenthet ved hjelp av tre underskalaer: fysisk utmattelse (f. eks. «Jeg føler meg fysisk tappet for energi»), emosjonell utmattelse (f. eks. «Jeg føler meg ikke i stand til å være sensitiv i forhold til mine kollegers og/eller kunders behov»), og mental utmattelse (f. eks. «Jeg synes det er vanskelig å konsentrere meg»). Disse tre delkomponentene henger nøye sammen, og gjør at utbrenthet kan måles ut fra en og samme skala (Shirom & Melamed, 2006). Ved måling av utbrenthet ble svaralternativene satt opp i en Likert- skala som var rangert fra 1 (nesten aldri) til 7 (nesten alltid).

3.2.3 Psykologisk jobbkontroll

For å måle jobbkontroll ble Kossek, Lautsch, og Eaton (2006) sin skala, som består av 7 påstander, benyttet. Eksempler på påstander som er tatt med i denne skalaen er «Jeg har vesentlig grad av frihet og uavhengighet i jobben» og «Jeg har friheten til å jobbe der det passer meg best- enten hjemme eller på jobb».

3.2.4 Kontrollvariabler

For å utelukke alternative forklaringer på de observerte relasjonene, og for å styrke den interne validiteten av resultatene, ble det kontrollert for flere eksogene variabler. Kjønn, alder, utdanning og opplevd lederstøtte ble benyttet som kontrollvariabler i regresjonsanalysen da sammenhengen mellom læringstrykk, jobbkontroll og utbrenthet ble undersøkt. Av alle demografiske variabler som har blitt studert, er alder den variabelen som har vært mest konsekvent relatert til utbrenthet (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), og ble derfor inkludert. Utdannelsesnivå (målt på en ordensskala som var rangert fra 1= grunnskole til 5= universitet/høyskole (mer enn 4 år)) ble inkludert fordi flere studier har funnet at de med høyere utdanning rapporterer høyere nivåer av utbrenthet enn sine mindre utdannede medarbeidere (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Siden flere studier (f. eks. Eastburg et al., 1994) har funnet støtte for at sosial støtte (fra kolleger og ledere spesielt) reduserer nivået av utbrenthet, ble det til slutt kontrollert for opplevd støtte fra nærmeste leder. Opplevd støtte fra nærmeste leder ble vurdert ut fra en skala som består av 4 påstander, som er tilpasset fra

Eisenberger et al. (1986) og tidligere brukt av Kuvaas og Dysvik (2010) og Buch et al. (i trykk). Eksempler på påstander som er tatt med i denne skalaen er «Min nærmeste overordnede viser interesse for at jeg har det bra på jobben» og «Min nærmeste overordnede tar hensyn til mine mål og verdier».

3.3 Analyse

De innsamlede dataene ble analysert i flere trinn. Først, etter råd fra Medsker, Williams, og Holahan (1994), ble det utført en faktoranalyse (eksplorerende prinsippal komponentanalyse med promax-rotasjon) på alle skala-påstandene i målemodellen. En slik analyse brukes for å bestemme antall underliggende dimensjoner ut fra et sett variabler (Aarø, 2007). En eksplorerende faktoranalyse er ifølge Brannick og Williams (jfr. Hurley et al., 1997) godt egnet for det formål å evaluere og sikre diskriminant validitet. I den forbindelse, og for å unngå samvariasjon mellom de ulike måleinstrumentene, ble det satt relativt strenge krav for hvor sterkt leddene skulle lade på faktorene for å bli inkludert. Påstandene ble beholdt hvis de møtte følgende kriterier: En ladning på .50 eller høyere på egen faktor (Nunnally & Bernstein, 2007), en kryssladning på mindre enn .35 (Kiffin-Petersen & Cordery, 2003), og en differensial på .20 eller høyere mellom de inkluderte faktorene (Van Dyne, Graham, & Dinesch, 1994). Deretter ble det brukt hierarkisk multipl regressjon for å teste hypotesene (Cohen & Cohen, 1983). Siden interaksjonstermene ofte skaper problemer med multikollinearitet, som et resultat av deres korrelasjon med hovedeffektene, ble variablene sentrert før de ble multiplisert med hverandre (Aiken & West, 1991). I den hierarkiske regresjonsanalysen ble kontrollvariablene lagt til i steg 1, den uavhengige variabelen (læringstrykk) i steg 2, moderatoren (psykologisk jobbkontroll) i steg 3, og interaksjonen i steg 4. For å undersøke formen på interaksjonen ble Aiken og West (1991) sin anbefalte prosedyre fulgt, der det ble plottet høye versus lave verdier av jobbkontroll (ett standardavvik over og under gjennomsnittet). Til slutt ble det testet om kurvene var statistisk forskjellig fra null og fra hverandre.

4. Resultater

Den eksplorerende faktoranalysen avslørte at en av påstandene i Kossek, Lautsch, og Eaton (2006) sin skala for psykologisk jobbkontroll ikke overlevde kriteriet om en ladning på .50

eller høyere på egen faktor. Meyers, Gamst, og Guarino (2006) anbefaler imidlertid at dersom utvalgsstørrelsen er stor nok ($N= 200$ eller høyere) kan variabler med koeffisienter eller ladninger på .40, til og med de som lader på det høye .30, også tas med. Siden utvalgsstørrelsen i den foreliggende studie er såpass stor ($N= 4\ 518$) har jeg valgt å følge Meyers, Gamst, og Guarino (2006) sin anbefaling, og beholde den litt lave faktorladningen. Alle skala- påstandene ble dermed inkludert, noe som resulterte i en 4- påstand skala for opplevd lederstøtte ($\alpha= .92$), en 7- påstand skala for læringstrykk ($\alpha= .84$), en 7- påstand skala for psykologisk jobbkontroll ($\alpha= .80$), og en 14- påstand skala for utbrenthet ($\alpha= .95$). Resultatene fra den eksplorerende faktoranalysen er rapportert i Vedlegg 1.

I forkant av regresjonsanalysen ble det foretatt korrelasjonsanalyser. Korrelasjonsanalyser brukes for å beskrive styrke og retning i den lineære relasjonen mellom to variabler (Pallant, 2010). Ved å benytte korrelasjonsanalyser i forkant av en regresjonsanalyse kan en i tillegg undersøke for multikollinearitet (for sterke korrelasjoner). Dersom korrelasjonene er for sterke kan det være vanskelig å teste og fortolke regresjonskoeffisientene (Tabachnick & Fidell, 2007). I den foreliggende studie ble korrelasjonene mellom variablene undersøkt ved hjelp av Pearsons produktmoment- korrelasjon, som er den mest brukte formen for bivariat korrelasjonskoeffisient (Tabachnick & Fidell, 2007). Deskriptiv statistikk, korrelasjoner og Cronbachs alfa er rapportert i Tabell 1. Som vi kan se i Tabell 1, så er alle korrelasjonene godt under Pallant (2010) sine foreslåtte grenseverdier for multikollinearitet (under .7). Det ble i tillegg anvendt kollinearitetsdiagnostikk i SPSS for å undersøke parvis og multipl kollinearitet. Den laveste toleranseverdien som ble innhentet var .87, noe som er langt over den vanlige grenseverdien på .10 (Hair et al., 2010). Dette indikerer at multikollinearitet ikke bør være et problem for våre resultater. Resultatene fra den hierarkiske regresjonsanalysen er rapportert i Tabell 2.

Tabell 1.**Deskriptiv statistikk, korrelasjoner og reliabilitet**

Variabel	Gjennomsnitt	Std. avvik	1	2	3	4	5	6	7
1. Kjønn ^a	1.43	.49	-						
2. Alder	48.36	10.27	.04**	-					
3. Utdanning ^b	3.47	1.02	.14**	-.31**	-				
4. Opplevd lederstøtte (4)	4.00	.96	-.02	-.01	-.05**	(.92)			
5. Læringstrykk (7)	3.60	.72	-.06**	.10**	-.09**	.21**	(.84)		
6. Psykologisk jobbkontroll (7)	2.16	.79	.16**	.07**	.10**	.28**	.00	(.80)	
7. Utbrenthet (14)	2.62	1.04	-.08**	-.12**	.00	-.32**	-.09**	-.26**	(.95)

Cronbachs alfa er rapportert på diagonalen. Antall påstander som er inkludert i de endelige skalaene er i parentes. $N= 4\ 518$.

^aKjønn; kvinner= 1, menn= 2

^bUtdanning; kodet fra 1 (grunnskole) til 5 (universitet/høyskole; mer enn 4 år)

* $p < .05$

** $p < .01$

Tabell 2.**Regresjonsanalyse**

Variabel	Utbrenthet			
	Steg 1	Steg 2	Steg 3	Steg 4
Kjønn ^a	-.07***	-.08***	-.05***	-.05***
Alder	-.13***	-.13***	-.11***	-.11***
Utdanning ^b	-.04**	-.04**	-.02	-.02
Opplevd lederstøtte	-.32***	-.32***	-.27***	-.27***
Læringstrykk (PTI)		-.02	-.03	-.03
Psykologisk jobbkontroll (PJK)			-.17***	-.17***
PTI x PJK				-.04*
ΔR^2	.13***	.00	.02***	.00*
R^2	.13	.13	.15	.15
F	156.94***	125.91***	128.66***	111.33***
ΔF	156.94***	1.69	124.72***	6.40*

$N= 4\ 518$. Det er de standardiserte regresjonskoeffisientene som vises.

^aKjønn; kvinner= 1, menn= 2.

^bUtdanning; kodet fra 1 (grunnskole) til 5 (universitet/høyskole; mer enn 4 år).

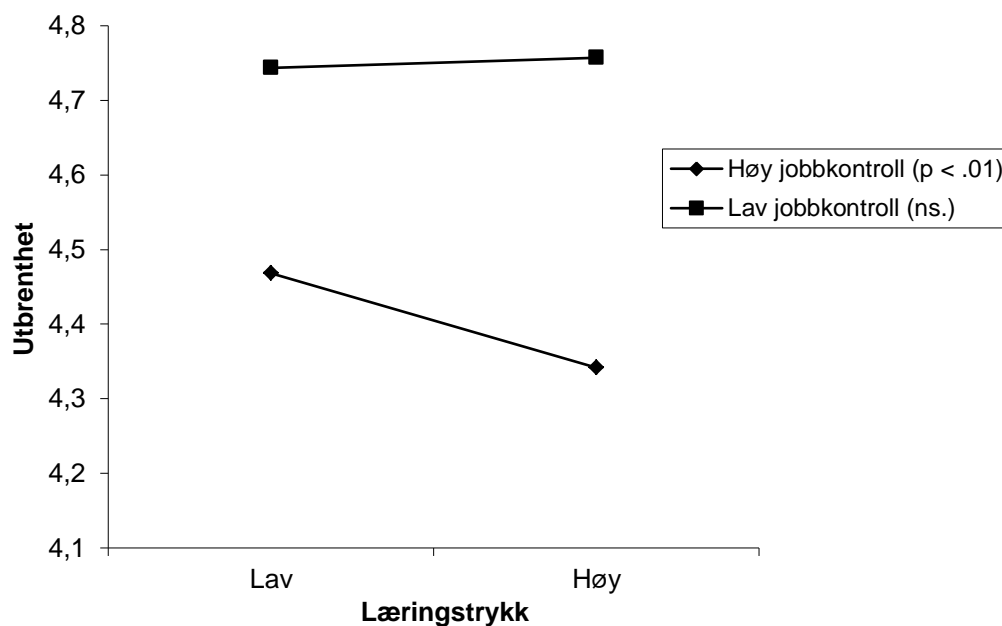
* $p < .05$

** $p < .01$

*** $p < .001$

Hypotese 1 fremsatte at det er en negativ sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet. Som vi kan se i Tabell 2, så avslørte regresjonsanalysen i steg 2 at sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet ($\beta = -.02$) ikke var signifikant. Hypotese 1 får dermed ingen støtte, og må forkastes. Hypotese 2 fremsatte at den negative sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet modereres av jobbkontroll: Jo mindre jobbkontroll, desto svakere negativ sammenheng. Som det fremgår av Tabell 2, så var interaksjonen mellom læringstrykk og jobbkontroll ($\beta = -.04, p < .05$) signifikant, noe som tyder på at sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet modereres av jobbkontroll. For å avgjøre om den statistisk signifikante interaksjonen gir støtte til Hypotese 2, ble Aiken og West (1991) sin anbefalte prosedyre fulgt, der det ble plottet høye versus lave verdier av jobbkontroll. Resultatene som er presentert i Figur 2 viser at det er en signifikant negativ sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet for de som opplever høy jobbkontroll ($b_{\text{høy}} = -.09, p < .01$), og ingen sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet for de som opplever lav jobbkontroll ($b_{\text{lav}} = .01, p = .74$). Til slutt avslørte en supplerende t- test at de to kurvene i Figur 2 er statistisk forskjellig fra hverandre ($t = 2.53, p < .01$). Alt i alt tyder funnene på at høy opplevd jobbkontroll er avgjørende for en negativ sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet.

Figur 2. Jobbkontroll sin modererende rolle på sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet



5. Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke sammenhengen mellom læringstrykk, jobbkontroll og utbrenthet med et påtenkt bidrag om å øke forståelsen om hvordan organisasjoner og ledere kan påvirke sammenhengen mellom oppfattet kompetanserelatert stress blant de ansatte og utbrenthet. Funnene inneholder flere bidrag til den eksisterende litteraturen.

Hypotese 1 fremsatte at det er en negativ sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet. I motsetning til hva teorien skulle tilsi, fant jeg ingen støtte for en direkte sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet. Den manglende støtten kan forklares på flere måter. For det første, når arbeidsoppgaver er mer komplekse, kan de oppfattede forventninger og krav som blir signalisert av læringstrykk, ikke være klare eller spesifisert nok til å redusere følelser av utbrenthet. En alternativ forklaring er at den negative sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet for de som opplever høy jobbkontroll utligner den positive sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet for de som opplever lav jobbkontroll. For det andre, kan mangelen på en direkte sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet tyde på at læringstrykk ikke er så positivt som først antatt, og at det er mer komplekst enn som så. En forklaring på dette kan være at læringstrykk ikke oppleves som en stressor som fremmer personlig vekst og vinning på samme måte som det gir muligheter for opplæring og utvikling, eller det å bli investert i (Dysvik & Kuvaas, 2008; Kuvaas & Dysvik, 2009).

Med hensyn til Hypotese 2 og hva jeg mener representerer hovedbidraget fra denne studien, fant jeg at sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet modereres av jobbkontroll. Som jeg utledet fra teori viser funnene at med høye nivåer av læringstrykk, er jobbkontroll av stor betydning for å redusere forekomsten av utbrenthet. Som Hypotese 2 fremsatte, fant jeg en negativ sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet for de som opplever høy jobbkontroll. Disse funnene bidrar til HRM- og utbrenthetslitteraturen, ved å indikere at ansattes opplevelse av omfattende og kontinuerlig opplæring og utvikling kan redusere forekomsten av utbrenthet, så lenge de har friheten til å selv bestemme hvor og når en skal arbeide. Funnene av en negativ sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet kun for ansatte som opplever høy jobbkontroll, kombinert med observasjonen av at jobbkontroll er negativt relatert til utbrenthet før interaksjonsleddet ble inkludert i analysen, tyder på at ansatte som har stor jobbfrihet med hensyn til når og hvor en kan arbeide trolig er mindre

utsatt for å oppleve symptomer på utbrenthet. Med andre ord, jo mer jobbfrihet de ansatte har, desto mindre sannsynlig er det at de føler seg trette, oppgitt, tappet for energi, har vanskeligheter med å konsentrere seg, ikke klarer å tenke klart, og ikke klarer å engasjere seg følelsesmessig i kolleger og kunder (altså utbrente). Denne tolkningen er i samsvar med teori og tidligere forskning som antyder at arbeid som er svært utfordrende eller arbeid som innebærer kontinuerlig krav til læring (dvs. læringstrykk) kan gi fordelaktige utfall, som redusert utbrenthet, i kombinasjon med høye nivåer av opplevd jobbkontroll (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001; Häusser et al., 2010; Karasek, 1979). Dermed bør vi ikke bare anta at prototypiske kompetanserelaterte utfordringsstressorer automatisk reduserer forekomsten av utbrenthet, men at dette forholdet avhenger av organisatoriske faktorer. Mer spesifisert, når en oppfatter høye nivåer av læringstrykk kan ansatte mestre de utfordringene som læringstrykk medfører på en effektiv måte, så lenge de har friheten til å selv bestemme hvor og når en skal arbeide. Dermed antyder denne forskningen, i den grad den kan sies å være generaliserbar, at jobbkontroll er en svært viktig jobbrelatert ressurs med hensyn til å redusere forekomsten av utbrenthet blant ansatte hvor kompetanserelatert stress er utbredt (dvs. høye nivåer av læringstrykk).

Den modererende rollen til jobbkontroll peker også på viktigheten av å ta jobbrelaterte ressurser i betraktning når det kommer til sammenhenger mellom hvordan man oppfatter ulike HR- praksiser og de ansattes utfall. Med hensyn til implikasjonene for HRM- litteraturen, er disse funnene i tråd med tidligere forskning som har undersøkt den viktige rollen av jobbkontroll. Xanthopoulou et al. (2007) fant for eksempel i sin studie at autonomi, som er sammenliknbar med psykologisk jobbkontroll, var den mest avgjørende bufferen for relasjonen mellom ulike jobbkrav og utbrenthet. Høye nivåer av opplevd jobbkontroll bør representere en nødvendig betingelse for at stressorer skal påvirke de ansattes utfall på en positiv måte (Häusser et al., 2010; Karasek, 1979), noe mine resultater bekrefter.

Til slutt vil jeg påpeke at mine funn samsvarer med tidligere forskning om at jobbkontroll er en svært viktig jobbrelatert ressurs som kan gi ansatte friheten til å bestemme hvilke ressurser de vil bruke i møte med ulike jobbkrav, og dermed redusere potensialet for belastning (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Karasek, 1979). Selv om jeg ikke klarte å finne noen direkte sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet, fant jeg at jobbkontroll modererer sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet. Med dette bidrar mine funn til HRM- litteraturen ved å støtte antakelsen om at jobbkontroll er en verdifull ressurs (Karasek, 1979)

når det gjelder å redusere forekomsten av utbrenthet i et arbeidsliv som er preget av omstilling, organisasjonsutvikling og raske teknologiske endringer (Kanter, 2003). Den negative sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet for de som opplever høy jobbkontroll, antyder at læringstrykk er en utfordringsstressor ved høy jobbkontroll, som er en stressor som er utbygd for å fremme personlig vinning og vekst, samt utløse positive følelser og fremme en aktiv problemløsningsstil (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005), i motsetning til en hindringsstressor som er utbygd som et stressende krav som er ødeleggende for personlig vekst og måloppnåelse (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005). Selv om krav i form av læringstrykk kan assosieres med høye nivåer av psykologisk stress, kan den negative effekten av disse kravene bli motarbeidet dersom man har kontroll over viktige aspekter av arbeidsmiljøet i form av selvbestemmelse, selvstendighet, og muligheten til å selv bestemme hvilke metoder man vil benytte for å utføre ulike oppgaver (dvs. jobbkontroll).

5.1 Begrensninger og fremtidig forskning

Som med all forskning, bør bidragene fra denne studien ses i lys av flere begrensninger. Først og fremst er dette en tverrsnittstudie, noe som gjør at jeg ikke er i stand til å trekke noen årsaksforklaringer fra funnene (Podsakoff et al., 2003). Til tross for å kontrollere for flere variabler, som for eksempel sosiodemografiske forskjeller, kan en ikke utelukke alternative forklaringer (Shadish, Cook, & Campbell, 2001). Det er mulig at det er andre variabler enn de som inngår i studien som kan ha en modererende rolle på sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet. Dette kan omfatte individuelle mestringsstrategier, personlighetstrekk, og/eller støtte fra kolleger, og er relevant for vurdering i fremtidig forskning i lys av det som foreløpig regnes som ufullstendige funn (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001). Det bør derfor gjennomføres longitudinelle og eksperimentelle studier i fremtidig forskning for at det skal være mulig å trekke årsaksforklaringer fra funnene.

For det andre ble dataene samlet inn ved hjelp av spørreskjema, og siden denne forskningen da kun er basert på selvrapporterte data, er validiteten av funnene en generell bekymring (Chan, 2009). For å redusere sannsynligheten for metodiske feilkilder ble undersøkelsen gjennomført i to omganger med tre ukers mellomrom, hvor de uavhengige variablene ble målt på tidspunkt 1, og den avhengige variabelen ble målt på tidspunkt 2. Dette er i tråd med anbefalinger for å redusere sannsynligheten for at respondentenes svar i den første runden skal påvirke svarene i den andre runden (Podsakoff et al., 2003), og bør dermed øke validiteten av

funnene. Det er en mulighet for at respondentene kan ha svart ut fra sosial ønskverdighet, noe som vil si at en svarer i samsvar med sosiale normer, eller på en måte som en tror vil tilfredsstille forskernes forventinger. Sosial ønskverdighet er ifølge Nederhof (1985) en av de vanligste feilkildene som kan påvirke validiteten til selvrapporterte data. At respondentene kan ha svart ut fra sosial ønskverdighet trenger ikke nødvendigvis å bety at de lyver, da dette kan forekomme uten at respondentene selv er klar over det (Langdridge, 2004). For den foreliggende studie kan dette innebære en underrapportering av utbrenthet og de ansattes muligheter til å mestre de utfordringene som læringstrykk medfører, samt en overrapportering av de ansattes muligheter til å mestre de utfordringene som læringstrykk medfører. For å redusere sannsynligheten for sosial ønskverdighet ble respondentene sikret anonymitet og informert om at det ikke ville bli gitt noen rapporter til Finansforbundet som kunne indentifisere dem. En annen begrensning som er verdt å nevne ved bruk av selvrapporterte spørreskjema er at mennesker som opplever mye stress har en tendens til å ikke fullføre undersøkelser (Karasek et al., 1998). For denne studien kan dette bety at de respondentene som opplever symptomer på utbrenthet, har valgt å ikke svare eller fullføre spørreundersøkelsen som ble sendt ut, og at jeg dermed har gått glipp av nyttig og verdifull informasjon. Selv om bruk av selvrapporterte spørreskjema har sine begrensninger, kan denne metodologien likevel gi valid informasjon om respondentenes opplevelser av læringstrykk, jobbkontroll og utbrenthet. Det optimale vil vanligvis være å hente informasjon fra andre kilder enn bare respondenten, som for eksempel ledere eller kolleger (Podsakoff et al., 2003), men når det gjelder variablene som er inkludert i denne studien, kan det være vanskelig å undersøke dem på annet vis enn å spørre de ansatte selv. Perseptuelle data blir i tillegg best representert ved selvrapporterte data (Conway & Lance, 2010; Dysvik, Buch, & Kuvaas, 2015), og siden alle variablene i modellen er perseptuelle, er bruk av selvrapporterte spørreskjema trolig den beste måten for å få kunnskap om disse sammenhengene.

For det tredje ble dataene samlet inn fra et utvalg av ansatte fra et bestemt land (Norge) og kultur (vestlig). Som følge av dette er generaliseringen av funnene på tvers av land og kulturer enda ikke avklart. En større del av utvalget består i tillegg av ansatte uten lederansvar (88.6 %), og er kun forbeholdt finansbransjen. En interessant vei for fremtidig forskning kan derfor være å undersøke generaliseringen av funnene på tvers av land, kulturer, ulike posisjoner i organisasjonshierarkiet og bransjer.

Funnene i denne studien viser vei for noen interessante retninger for fremtidig forskning. Frem til i dag har forskning som støtter den kombinerte buffereffekten av ulike jobbressurser vært begrenset, så det er et klart og tydelig behov for forskning som ser på forholdet mellom jobbkrav og jobbressurser (Häusser et al., 2010; Van der Doef & Maes, 1999). Ansatte er i besittelse av ulike ressurser for å kunne håndtere en viss mengde stressorer (jf. Hobfoll, 2011), og en situasjon blir først kritisk når de ansatte mister disse ressursene, eller ikke klarer å skaffe de ressursene som det har blitt investert i (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001). Mens resultatene viser at høye nivåer av opplevd jobbkontroll er nødvendig for at det skal være en negativ sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet, kan individer også være avhengig av sine personlige ressurser (f. eks. selvtillit, positiv affektivitet, selveffektivitet, og optimisme). Når det gjelder å utvide funnene som er rapportert i denne studien, kunne det vært av betydelig interesse å inkludere personlige ressurser, og se om for eksempel de ansattes selveffektivitet (jf. Bandura, 1997) påvirker sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet. I situasjoner hvor læringstrykket er høyt og opplevd jobbkontroll er lav, kan ansatte som har tro på egen mestring (selveffektivitet) fortsatt være i stand til å mestre de utfordringene som læringstrykk medfører på en effektiv måte.

For fremtidig forskning kan det være interessant å kartlegge forhold som kan dempe eller forsterke virkningene av læringstrykk. Kuvaas, Buch, og Dysvik (2012) har for eksempel observert en positiv sammenheng mellom læringstrykk og indre motivasjon, og siden indre motivasjon har vist seg å være en viktig faktor for at ansatte skal kunne bryte gjennom den negative syklusen av utbrenthet (ten Brummelhuis et al. 2011), kunne det vært interessant å undersøke hvorvidt indre motivasjon påvirker sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet. Selv om utbrenthet er et fagfelt det har blitt forsket mye på, er det fremdeles behov for mer kunnskap om hvordan utbrenthet utvikler seg over tid, spesielt sett i sammenheng med jobbkrav og jobbressurser. For at vi skal få en bedre innsikt og forståelse av hvordan individkarakteristikker og organisasjonsfaktorer påvirker utbrenthet, bør fremtidig forskning i større grad fokusere på samspillet mellom slike faktorer.

5.2 Praktiske implikasjoner

Til tross for at bidragene fra denne studien bør ses i lys av flere begrensninger, kan funnene ha flere viktige praktiske implikasjoner. For HR- praktikere tyder våre funn på at avkastningen på investeringer i opplærings- og utviklingsaktiviteter avhenger av jobbrelevante

faktorer, med fokus på viktigheten av økt jobbkontroll. Resultatene fra denne studien kan antyde at en negativ sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet er betinget av at de ansatte har høy jobbfrihet med hensyn til når og hvor en arbeider. Sagt på en annen måte, kan dette innebære at høye nivåer av opplevd jobbkontroll er nødvendig for at de ansatte skal kunne mestre de utfordringene som læringstrykk medfører på en effektiv måte, og dermed redusere forekomsten av utbrenthet. HR- praktikere kan finne trygghet i mine funn om at forventinger og krav til kontinuerlig læring og utvikling kan ha positive utfall ved å redusere følelser av å være utbrent for ansatte som har jobber som tillater at en kan bestemme hvor og når en arbeider (altså høy jobbkontroll). Den viktigste lærdommen fra denne studien er å fremme og legge til rette for økt jobbkontroll, da dette kan gi fordelaktige utfall både for organisasjonen og de ansatte, ved å redusere forekomsten av utbrenthet, og dermed forhindre blant annet nedsatt produktivitet og økt sykefravær. Siden kontinuerlig utvikling av ferdigheter og kompetanse er blitt en livsnødvendighet for å kunne holde følge med dagens arbeidsliv som er preget av omstilling, organisasjonsutvikling og raske teknologiske endringer (Kanter, 2003), er det viktig for organisasjoner og ledere å erkjenne at de gjennom HR-praksis kan redusere potensialet for belastning som dette læringstrykket kan medføre. Det å fremme og legge til rette for økt jobbkontroll, ved å la de ansatte ha mer frihet til å selv bestemme hvor og når en skal arbeide, kan være verdifullt og fordelaktig både for de ansatte og for organisasjonen som helhet.

6. Konklusjon

I denne studien har jeg undersøkt sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet. Jeg har også undersøkt den modererende rollen til psykologisk jobbkontroll på sammenhengen mellom læringstrykk og utbrenthet. Resultatene avslørte at det ikke er en signifikant sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet, men at denne sammenhengen modereres av psykologisk jobbkontroll. Det er en negativ sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet for de som opplever høy psykologisk jobbkontroll, og ingen sammenheng mellom læringstrykk og utbrenthet for de som opplever lav psykologisk jobbkontroll. Funnene fra denne studien antyder at jobbkontroll er en svært viktig ressurs med hensyn til å redusere forekomsten av utbrenthet blant ansatte hvor kompetanserelatert stress er utbredt. Disse funnene bidrar til HRM- og utbrenthetslitteraturen, ved å indikere at ansattes opplevelse av omfattende og kontinuerlig opplæring og utvikling kan redusere følelser av å være utbrent, så

lenge de har friheten til å selv bestemme hvor og når en skal arbeide. Det er fremdeles behov for mer forskning på dette området, men resultatene peker på viktigheten av å ta jobbrelevante ressurser i betraktning når det kommer til sammenhenger mellom hvordan man oppfatter ulike HR- praksiser og de ansattes utfall. Det å fremme og legge til rette for økt jobbkontroll, ved å la de ansatte ha mer jobbfrihet, kan være gunstig både for de ansatte og for organisasjonen i sin helhet.

Referanser

- Aarø, L. E. 2007. *Fra spørreskjemakonstruksjon til multivariat analyse av data: En innføring i surveymetoden*. Bergen: HEMIL- senteret, Universitetet i Bergen.
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. 2005. "The relationship between job- related burnout and depressive disorders- results from the Finnish Health 2000 Study." *Journal of Affective Disorders* 88:55-62.
- Aiken, L. S., & West, S. G. 1991. *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. 2003. "Effectiveness of training in organizations: A meta- analysis of design and evaluation features." *Journal of Applied Psychology* 88:234–245.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. 2005. "Job resources buffer the impact of job demands on burnout." *Journal of Occupational Health Psychology* 10:170–180.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- 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* 51:1173-1182.
- Becker, B., & Gerhart, B. 1996. "The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects." *Academy of Management Journal* 39:779–801.
- Borritz, M., Bültmann, U., Rugulies, R., Christensen, K.B., Villadsen, E., & Kristensen, T.S. 2005. "Psychosocial work characteristics as predictors for burnout: Findings from 3 year follow up of PUMA study." *Journal of Occupational Environmental Medicine* 47:1015-1025.
- Boswell, W. R., Olson- Buchanan, J. B., & LePine, M. A. 2004. "Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain." *Journal of Vocational Behavior* 64:165–181.
- Buch, R., Dysvik, A., Kuvaas, B., & Nerstad, C. G. L. I trykk. "It takes three to tango: Exploring the interplay among training intensity, job autonomy, and supervisor support in predicting knowledge sharing." *Akseptert for publisering i Human Resource Management*.

- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. 2000. "An empirical examination of self- reported work stress among US managers." *Journal of Applied Psychology* 85: 65–74.
- Chan, D. 2009. "So why ask me? Are self- report data really that bad?". I *Statistical and methodological myths and urban legends* (s. 309–336), red. C. E. Lance & R. J. Vandenberg. London, UK: Routledge.
- Cohen, J., & Cohen, P. 1983. *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Conway, J. M. & Lance, C. E. 2010. "What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organizational research." *Journal of Business and Psychology* 25: 325-334.
- Cooper, C.L. 1984. "Executive Stress: A Ten- Country Comparison." *Human Resource Management* 23:395-407.
- Cooper, C. P., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. 2001. *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. 2010. "Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta- analytic test." *Journal of Applied Psychology* 95:834–848.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. 2008. "Employability and employees' well- being: Mediation by job insecurity." *Applied Psychology: An International Review* 57:488–509.
- Dewe, P., O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. 2010. *Coping with work stress: A review and critique*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Dysvik, A., Buch, R., & Kuvaas, B. 2015. "Knowledge donating and knowledge collecting: The moderating roles of social and economic LMX." *Leadership & Organization Development Journal* 36:35-53.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. 2008. "The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes." *International Journal of Training and Development* 12:138–157.
- Eastburg, M., Williamson, M., Gorsuch, R., & Ridley, C. 1994. "Social support, personality and burnout in nurses." *Journal of Applied Social Psychology* 24:1233-1250.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. 2011. *Det gode arbeidsmiljø*. 2. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. 1986. "Perceived organizational support." *Journal of Applied Psychology* 71:500–507.
- Foa, E. B., & Foa, U. G. 1980. "Resource theory- interpersonal behavior as exchange". I *Social exchange: Advances in theory and research* (s. 77–94), red. K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis. New York, NY: Plenum.
- Fullerton, A. S., & Wallace, M. 2007. "Traversing the flexible turn: U.S. workers' perceptions of job security, 1977–2002." *Social Science Research* 36:201–221.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. 2008. "A meta- analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects." *Personnel Psychology* 61:227–271.
- Goulder, A. W. 1960. "The norm of reciprocity: A preliminary statement." *American Sociological Review* 25:161–178.
- Green, F. 2004. "Why has work effort become more intense?" *Industrial Relations* 43:709-741.
- Hackman, R. J., & Oldham, G. R. 1976. "Motivation through the design of work: Test of a theory." *Organizational Behaviour and Human Performance* 16:250-279.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2010. *Multivariate data analysis – A global perspective*. 7th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Halbesleben, J. R. B. 2006. "Sources of social support and burnout: A meta- analytic test of the conservation of resources model." *Journal of Applied Psychology* 91:1134–1145.
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. 2004. "Burnout in organizational life." *Journal of Management* 30:859–879.
- Hallsten, L., Bellaagh, K., & Gustafsson, K. 2002. "Utbränning i Sverige – en populationsstudie." *Arbete och Hälsa. Vetenskaplig skriftserie*. Nr 2002:6. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hart, K.E. 1990. "Introducing stress and stress management to managers." *Journal of Managerial Psychology* 5:9-16.
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. 2010. "Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being." *Work & Stress* 24:1–35.
- Herold, D. M. 1990. "Using technology to improve our management of labour market trends." *Journal of Organizational Change Management* 3:44-57.
- Hobfoll, S. E. 2011. "Conservation of resource caravans and engaged settings." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 84:116–122.

- Hurley, A. E., Scandura, T. A., Schriesheim, C. A., Brannick, M. T., Seers, A., Vandenberg, R. J., & Williams, L. J. 1997. "Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives." *Journal of Organizational Behavior* 18:667–683.
- Huselid, M. A. 1995. "The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance." *Academy of Management Journal* 38:635–672.
- Jackson, S., Turner, J., & Brief, A. 1987. "Correlates of burnout among public service lawyers." *Journal of Occupational Behaviour* 8:339-349.
- Jawahar, I.M. 2012. "Mediating role of satisfaction with growth opportunities on the relationship between employee development opportunities and citizenship behaviors and burnout." *Journal of Applied Social Psychology* 42:2257-2284.
- Jenkins, R. 1991. "Demographic aspects of stress". I *Personality and stress: Individual differences in the stress process* (s. 107–132), red. C. L. Cooper & R. Payne. New York, NY: Wiley.
- Kanter, R. M. 2003. "Thriving locally in the global economy." *Harvard Business Review* 81:119–127.
- Karasek, R. A. 1979. "Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign." *Administrative Science Quarterly* 24:285–308.
- Karasek, R. A. 1998. "Demand/control model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development". I *Encyclopaedia of occupational health and safety* (s. 34.6–34.14), red. J. M. Stellman. Geneva: International Labour Organization.
- Karasek, R. A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. 1998. "The Job Content Questionnaire (JDQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics." *Journal of Occupational Health Psychology* 3:322-355.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. 1990. *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.
- Kiffin- Petersen, S. A., & Cordery, J. L. 2003. "Trust, individualism and job characteristics as predictors of employee preference for teamwork." *International Journal of Human Resource Management* 14:93–116.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. 2006. "Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work– family effectiveness." *Journal of Vocational Behavior* 68:347-367.

- Kuvaas, B., Buch, R., & Dysvik, A. 2012. "Perceived training intensity and knowledge sharing: Sharing for intrinsic and prosocial reasons." *Human Resource Management* 51:167-187.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. 2009. "Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance." *Human Resource Management Journal* 19:217–236.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. 2010. "Exploring alternative relationships between perceived investment in employee development, perceived supervisor support and employee outcomes." *Human Resource Management Journal* 20:138–156.
- Landsbergis, P. 1988. "Occupational stress among health care workers: A test of the job demands- control model." *Journal of Organizational Behavior* 9:217-239.
- Landy, F., Quick, J. C., & Kasl, S. 1994. "Work, stress, and well- being." *International Journal of Stress Management* 1:33-73.
- Langdrige, D. 2004. *Introduction to research methods and data analysis in psychology*. Harlow, UK: Pearson.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. 1984. *Stress, appraisal and coping*. New York, NY: Springer.
- Lee, C. H., & Bruvold, N. T. 2003. "Creating value for employees: Investment in employee development." *International Journal of Human Resource Management* 14:981–1000.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. 2005. "A meta- analytic test of the challenge stressor- hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance." *The Academy of Management Journal* 48:764-775.
- Li, C., Wang, C. K. J., Pyun, D. Y., & Kee, Y. H. 2013. "Burnout and its relations with basic psychological needs and motivation among athletes: A systematic review and meta- analysis." *Psychology of Sport and Exercise* 14:692-700.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. 2001. "Job burnout." *Annual Review of Psychology* 52:397-422.
- Medsker, G. J., Williams, L. J., & Holahan, P. J. 1994. "A review of current practices for evaluating causal models in organizational behavior and human resources management research." *Journal of Management* 20:439–464.
- 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* 132:327–353.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. 2006. *Applied multivariate research: Design and interpretation*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Munyon, T. P., Breaux, D. M., & Perrewé, P. L. 2009. "Implications of burnout for health professionals". I *Handbook of managerial behavior and occupational health* (s. 264–277), red. A. Antoniou, G. Chrousos, C. L. Cooper, M. W. Eysenck, & C. D. Spielberger. London, UK: Edward Elgar.
- Nederhof, A. J. 1985. "Methods of coping with social desirability bias: A review." *European Journal of Social Psychology* 15:263-280.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. 2007. *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Pallant, J. 2010. *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS* (4 ed.). Maidenhead: McGraw- Hill Open University Press.
- Paulsson, K., Ivergård, T., & Hunt, B. 2005. "Learning at work: Competence development or competence- stress." *Applied Ergonomics* 36:135–144.
- Peng, J., Lie, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W., & Zhang, J. I trykk. "How can core self- evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction." *Akseptert for publiserings i Journal of Health Psychology*.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. 2007. "Differential challenge stressor–hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta- analysis." *Journal of Applied Psychology* 92:438–454.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.- Y., & Podsakoff, N. P. 2003. "Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies." *Journal of Applied Psychology* 88:879-903.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. 1995. "Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior." *Journal of Organizational Behavior* 16:289–298.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. 1998. *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. 2008. "Burnout: 35 years of research and practice." *Career Development International* 14:204-220.
- Schneider, B., Hanges, P. J., Smith, D. B., & Salvaggio, A. N. 2003. "Which comes first: Employee attitudes or organizational financial and market performance?" *Journal of Applied Psychology* 88:836–851.
- Schulz, R., Greenley, J., & Brown, R. 1995. "Organization, management and client effects on staff burnout." *Journal of Health and Social Behavior* 36:333-345.

- Shadish, W.R., Cook, T.D., & Campbell D.T. 2001. *Experimental and quasiexperimental designs for generalized causal inference*. Boston Houghton Mifflin.
- Shirom, A. 1989. "Burnout in work organizations". I *International review of industrial and organizational psychology* (s. 25-48), red. C. L. Cooper & I. Robertson. New York, NY: Wiley.
- Shirom, A. 2003. "Job- related burnout: A review". I *Handbook of occupational health psychology* (s. 245-264), red. J. C. Quick & L. E. Tetrick. Washington, DC: American Psychological Association.
- Shirom, A. & Melamed, S. 2006. "A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals." *International Journal of Stress Management* 13:176–200.
- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. D. 2006. "Overload, autonomy, and burnout as predictors of physicians` quality of care." *Journal of Occupational Health Psychology* 11:328-342.
- Sitzmann, T., Brown, K. G., Casper, W., Ely, K., & Zimmerman, R. D. 2008. "A review and meta- analysis of the nomological network of trainee reactions." *Journal of Applied Psychology* 93:280–295.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. 2007. *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson/Allyn and Bacon.
- Tekleab, A. G., & Taylor, M. S. 2003. "Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization– employee agreement on contract obligations and violations." *Journal of Organizational Behavior* 24:585–608.
- ten Brummelhuis, L. L., ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B., & Peper B. 2011. "Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 84:268-287.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., & Bloodgood, J. M. 2003. "The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in- role and organizational citizenship behaviors." *Journal of Management* 29:187–206.
- Van der Doef, M., & Maes, S. 1999. "The job demand- control (- support) model and psychological well- being: A review of 20 years of empirical research." *Work & Stress* 13:87–114.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. 1994. "Organizational citizenship behaviour: Construct redefinition, measurement, and validation." *Academy of Management Journal* 37:765–802.

- Wallace, J. C., Edwards, B. D., Arnold, T., & Lance Frazier, M. 2009. "Work stressors, role-based performance and the moderating influence of organizational support." *Journal of Applied Psychology* 91:254–262.
- Whitener, E. M. 2001. "Do "high commitment" human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling." *Journal of Management* 27:515–535.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. 2007. "When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources." *Journal of Managerial Psychology* 22:766-786.

Vedlegg 1

Prinsipal komponentanalyse med promax- rotasjon

Påstander	Utbrenthet	Læringstrykk	Opplevd lederstøtte	Psykologisk jobbkontroll
Utbrenthet1: Jeg føler meg trøtt.	.69			
Utbrenthet2: Jeg har ikke energi til å gå på jobb om morgenen.	.68			
Utbrenthet3: Jeg føler meg fysisk tappet for energi.	.82			
Utbrenthet4: Jeg føler meg oppgitt.	.70			
Utbrenthet5: Jeg føler det som om ”batteriene” mine er ”utladet”.	.84			
Utbrenthet6: Jeg føler meg utbrent.	.77			
Utbrenthet7: Mine tanker går tregt.	.89			
Utbrenthet8: Jeg synes det er vanskelig å konsentrere meg.	.88			
Utbrenthet9: Jeg føler at jeg ikke tenker klart.	.91			
Utbrenthet10: Jeg føler at jeg ikke klarer å beholde fokus i tankene mine.	.90			
Utbrenthet11: Jeg har vanskeligheter med å tenke på ting som er kompliserte.	.89			
Utbrenthet12: Jeg føler meg ikke i stand til å være sensitiv i forhold til mine kollegers og/eller kunders behov.	.76			
Utbrenthet13: Jeg føler meg ikke i stand til å engasjere meg følelsesmessig i mine kolleger og kunder.	.71			
Utbrenthet14: Jeg føler at jeg ikke er i stand til å være sympatisk overfor kolleger og kunder.	.65			

Læringstrykk1:	Bedriften jeg jobber i forventer at jeg skal delta på opplærings og utviklingstiltak for å løse nye oppgaver jeg eventuelt skulle få i fremtiden.	.66
Læringstrykk2:	Det er mitt inntrykk at bedriften jeg jobber i har større krav til sine medarbeideres kontinuerlige kompetanseutvikling enn sammenliknbare bedrifter.	.73
Læringstrykk3:	Bedriften jeg jobber i krever av sine medarbeidere at de faktisk prioriterer å dele sine jobbrelevante kunnskaper og ferdigheter med kolleger.	.59
Læringstrykk4:	Bedriften jeg jobber i krever at de ansatte kontinuerlig utvikler sine ferdigheter og evner gjennom opplærings og utviklingstiltak.	.80
Læringstrykk5:	Gjennom avsetning av ressurser til trening og utvikling viser bedriften jeg jobber i at den forventer at de ansatte stadig skal videreutvikle sine kunnskaper og ferdigheter.	.69
Læringstrykk6:	Bedriften jeg jobber i bruker store ressurser på opplærings- og utviklingstiltak for at de ansatte kontinuerlig får oppdatert sine kunnskaper og ferdigheter.	.70
Læringstrykk7:	Det virker som om "læringstrykket" i min bedrift i form av krav til ansatte om å kontinuerlig oppdatere sine kunnskaper og ferdigheter er større enn i andre sammenliknbare bedrifter.	.78
Opplevd lederstøtte1:	Min nærmeste overordnede bryr seg virkelig om mine meninger.	.91
Opplevd lederstøtte2:	Min nærmeste overordnede viser interesse for at jeg har det bra på jobben.	.94
Opplevd lederstøtte3:	Min nærmeste overordnede tar hensyn til mine mål og verdier.	.90
Opplevd lederstøtte4:	Min nærmeste overordnede bryr seg egentlig ikke særlig mye om meg.	.86

Psykologisk jobbkontroll1:	Hvor mye medbestemmelse vil du si at du har i din jobb?				.58
Psykologisk jobbkontroll2:	I hvilken grad tillater jobben din deg å ta dine egne beslutninger om hvordan du legger opp arbeidet?				.64
Psykologisk jobbkontroll3:	Jeg har vesentlig grad av frihet og uavhengighet i jobben.				.71
Psykologisk jobbkontroll4:	I hvilken grad tillater jobben din deg å bestemme HVOR du arbeider?				.87
Psykologisk jobbkontroll5:	I hvilken grad tillater jobben din deg å bestemme NÅR du arbeider?				.81
Psykologisk jobbkontroll6:	Jeg har friheten til å jobbe der det passer meg best - enten hjemme eller på jobb.				.81
Psykologisk jobbkontroll7:	Jeg har ikke selv kontroll over når jeg må jobbe.				.36

Egenverdier:	9.99	3.85	3.43	2.27
% forklart varians:	31.21	12.03	10.70	7.09

Faktorladninger på mindre enn .30 vises ikke.