

# Utbrenthet og engasjement hos psykologer

Astrid M. Richardsen

Monica Martinussen

Avdeling for militærpsykologi og lederutvikling, Forsvarets Høgskole

En forskningsartikkel om utbrenthet blant psykologer tidlig i karrieren, presentert i denne utgaven av Tidsskriftet (Olaussen og kolleger), viser at både faglig og sosial støtte bidrar lite i forhold til å predikere emosjonell utmattelse sammenlignet med de vanlige arbeidsmiljøbelastningene, for eksempel arbeidsmengde, rollekonflikter og overbelastning. De gode nyhetene er at psykologer som gruppe ikke skårer spesielt høyt på emosjonell utmattelse, kjernekomponenten i utbrenthetsfenomenet.

Betyr så dette at veiledning er bortkastet tid, og at psykologer ikke har noen nytte av støtte i jobben sin? Hvis vi ser resultatene i lys av Jobbkraft-ressurs modellen for utbrenthet og engasjement, blir de lettere å forstå (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Richardsen & Martinussen, 2008). Ifølge denne modellen påvirkes utbrenthet i første rekke av høye jobbkraft. Jobbkraft er ulike aspekter ved arbeidet som krever en innsats fra arbeidstakeren, for eksempel stor arbeidsmengde og konflikter. Ressurser som sosial støtte og veiledning i arbeidet er først og fremst av betydning for jobbengasjement – motsatsen til utbrenthet.

Med andre ord har krav og ressurser ulik betydning for utviklingen av negative (utbrenthet) og positive følelser (engasjement) vi kan ha overfor arbeidet vårt. Det er da rimelig at i en undersøkelse av utbrenthet det først og fremst er jobbkraft som er av betydning og ikke ressurser. Veiledning og sosial støtte vil muligens være av større betydning for utvikling av positive følelser som jobbengasjement. I en tidligere studie av norske psykologer (Østlyngen, Storjord, Stellander, & Martinussen, 2003) var eksempelvis sosial støtte sterkere korrelert med tilfredshet på jobben enn med jobbstress.

## *Sosial støtte og veiledning er først og fremst av betydning for jobbengasjement – motsatsen til utbrenthet*

Studien av psykologer viste at «liten tro på seg selv som terapeut» predikerte utbrenthet etter at man hadde kontrollert for både ressurser og krav. Mye av forskningen på utbrenthet har vektlagt organisatoriske forhold framfor personlighetsfaktorer. Nyere forskning har imidlertid vist at personlige egenskaper og ulike personlighetstrekk har en betydning for utvikling av utbrenthet og kan gjøre den enkelte mer sårbar i visse arbeidsmiljøer. For eksempel kan personer som er svært irritable eller emosjonelt ustabile reagere mer negativt på et arbeidsmiljø med mange krav enn de som ikke har disse egenskapene.

Det er mulig å tenke seg også mer komplekse sammenhenger mellom manglende tro på egne evner som terapeut og de aktuelle arbeidsmiljøfaktorene ved utvikling av utbrenthet. Kanskje er det slik at liten tro på seg selv gjør det vanskelig å nyttiggjøre seg veiledning. En annen mulighet er at veiledningstrygghet og faglig utbytte bidrar til økt tro på seg selv som terapeut, noe som så over tid bidrar til å redusere utbrenthet. For at psykologer skal være vitale, entusiastiske og bidra til god psykisk helse hos andre, er det viktig å redusere arbeidsbelastninger og samtidig ha tilstrekkelige ressurser i form av støtte og veiledning som kan styrke troen på egne evner som terapeut.

## Referanser

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499–512.
- Richardsen, A.M., & Martinussen, M. (2008). Hva skal til for å øke arbeidsglede og motivasjon? En undersøkelse av jobbengasjement i helse og omsorgsykker. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening, 45*, 249–257.
- Østlyngen, A., Storjord, T., Stellander, B., & Martinussen, M. (2003). En undersøkelse av total arbeidsbelastning og tilfredshet for psykologer i Norge. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening, 40*, 570–581.