

# Personlighetens rolle for hvordan stress oppleves i arbeidslivet

Stress på arbeidsplassen kan både være en positiv stimulans og en alvorlig belastning. Er det spesielle, stabile personlighetstrekk som gjør at noen lettere opplever negativt stress i en situasjon, mens andre føler seg stimulert i samme situasjon?

## TEKST

**Ingvild Berg Saksvik,  
Per Øystein Saksvik,  
Hilmar Nordvik,**

**PUBLISERT 1. august 2004**

## ABSTRACT:

The role of personality in the perception of stress related to work

Seven hundred and twenty-nine employees from mid-Norway completed a questionnaire related to personality, stress (distress), and job satisfaction (eustress). Personality traits were measured by a short version of NEO PI-R (Costa & McCrae, 1992). The holistic stress model of Nelson and Simmons (2003) formed a basis for the theoretical understanding of stress. Gender, age, tenure, and education were demographic variables controlled for in the analysis. The study found that certain personality traits influences vulnerability towards stress. Whereas individuals with a high score on neuroticism and openness were more likely to perceive distress, individuals with a high score on extraversion and conscientiousness experienced eustress to a higher degree. Individuals with a high score on agreeableness showed no clear tendency towards distress or eustress. This study emphasizes that measures which intend to effectively reduce stress, must take into account employees' personality differences.

## Innledning

Stress på arbeidsplassen har i den senere tid blitt viet stadig mer oppmerksomhet. Studier viser at mellom 10–40 % av de ansatte opplever stresssymptomer i så stor grad at det kan betegnes som alvorlig (f. eks. LeBlanc, Jonge & Schaufeli, 2000). Stress, forstått i vid forstand som «noe» som truer vår velvære, helse og produktivitet, er oftest en kombinasjon av krefter utenfor oss og vår egen opplevelse av disse kreftene og vår reaksjon (Saksvik & Nytrø, under trykking). I løpet av arbeidsdagen møter arbeidstakere mange forskjellige arbeidsbetingelser, men de reagerer ikke nødvendigvis likt på samme eksponering. Hva skaper denne forskjellen? Et munnhell vi ofte hører er: «Det er ikke hvordan du har det, men hvordan du tar det». I tråd med dette kan vi spørre hvor viktig personligheten er for hvordan arbeidstakere reagerer på og opplever situasjoner: Er det spesielle, stabile personlighetstrekk som gjør at noen lettere opplever negativt stress i en situasjon, mens andre føler seg stimulert i samme situasjon?

Nelson og Simmons (2002) antar at individuelle forskjeller påvirker om personer opplever arbeidsbetingelser som negativt stress («distress») eller positivt stress («eustress»). I denne artikkelen tar vi for oss følgende problemstilling: Er det en sammenheng mellom arbeidstakernes personlighet og om de opplever distress eller eustress ved eksponering for arbeidsbetingelser?

## **Stress**

Forståelsen av begrepet stress har utviklet seg fra mange forskningsperspektiver, og det kan være vanskelig å komme frem til en entydig definisjon av begrepet (Cartwright & Cooper, 1997). De fleste stressforskere er imidlertid enige om at stress består av tre forskjellige komponenter: Stimulus, som betegner arbeidsbetingelsene som kan føre til stress, også kalt stressor, respons, som er hvordan individet reagerer på stress (stressreaksjoner), og prosessen mellom stimuli og respons (stressopplevelser) (Le Blanc, de Jonge & Schaufeli, 2000). Cartwright og Cooper (1997) har definert stress som en kraft som ødelegger psykisk eller fysisk stabilitet og skaper reaksjoner i form av kroppslig slitasje eller psykiske påkjenninger («strain»). Vi vil bruke stressbegrepet med utgangspunkt i Cartwright og Coopers definisjon og Coopers stressmål (1981).

### **Stress i arbeid**

Forskning på stress i arbeid har blomstret de siste 30 årene. Det er særlig fire teorier som i historisk perspektiv har fått anerkjennelse (Nelson & Simmons, 2003). Dette er Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek og Rosenthal (1964) sin person–miljø-tilpasningstilnærming, krav–kontrollmodellen (Karasek & Theorell, 1990), Lazarus og hans kollegers kognitiv «appraisal»-tilnærming (1984) og den preventive «stress management»-tilnærmingen (Quick & Quick, 1984). Disse teoriene tar alle mer eller mindre hensyn til både individuelle forhold og hvordan arbeidet er organisert. Ingen av dem tar imidlertid særlig hensyn til positive aspekter ved stress (Nelson & Simmons, 2003).

### **Distress og eustress**

Den første som omtalte eustress var Selye i 1974. Han beskrev det som positiv affekt som følge av en respons (Nelson & Simmons, 2003). Nelson og Simmons definerer eustress som «A positive psychological response to a stressor, as indicated by the presence of positive psychological states». Videre definerer de distress som: «A negative psychological response to a stressor, as indicated by the presence of negative psychological states» (s. 104). Eustress og distress er altså henholdsvis positive og negative reaksjoner på stressorer eller arbeidsbetingelser. Eustress fører til at man føler seg bedre, utfører oppgaver bedre, blir mer konsentrert og oppmerksom. Distress kan imidlertid føre til dårligere fysisk og psykisk helse, og i verste fall utbrenthet. Alle personer opplever en viss grad av både eustress og distress når de blir utsatt for en stressor, kunsten er imidlertid å skape et optimalt spenningsnivå.

### **Personlighet**

Som med stressbegrepet, kan det være vanskelig å finne en klar definisjon på personlighetsbegrepet. Men de fleste definisjoner peker på personlighet som noe konsistent hos individet, noe som går igjen i atferd og i forskjellige situasjoner (Nordvik, 1995). Dette er også utgangspunktet for trekkpsykologien der man antar at det finnes spesielle trekk eller karakteristikk som er konsistente over tid hos individer. Costa (1996) omtaler trekk som tilbøyeligheter i måter å tenke, føle og oppføre seg på, som kan påvirke arbeidsinteresser, valg, tilfredshet og effektivitet. Derfor kan det være hensiktsmessig å ta personlighetstrekk i betraktning i arbeids- og organisasjonsforskning.

Femfaktormodellen (FFM) for personlighetstrekk har fått en dominerende status i personlighetsforskningen de siste 30–40 årene (Costa & McCrae, 1992). Modellen er hierarkisk med fem store («The Big Five») øverst og med seks underfaktorer, kalt fasetter, under hver storfaktor. Selvrapportskjemaet NEO-PI-R er hovedinstrumentet for måling av trekkene i FFM. De fem store er nevrotisme, ekstraversjon, åpenhet, medmenneskelighet og planmessighet. De norske betegnelsene er hentet fra den norske utgaven av NEO PI-R (Martinsen, Eriksen, & Nordvik, 2003).

FFM har også økende status i arbeidspsykologisk forskning. Det kommer frem ved at resultater fra andre tester enn NEO PI-R oversettes til begrepene i FFM i metaanalyser av personlighetens betydning for yrkesinteresser, arbeidseffektivitet og ledelse (Judge, Bono, Ilies & Gerhardt, 2002; Salgado, 1997).

### **Nelson og Simmons' holistiske modell**

Nelson og Simmons (2003) har utviklet en holistisk modell for stress som viser hvordan stressorer blir påvirket av individuelle forskjeller, og skaper eustress eller distress som igjen fører til forskjellige utfall. Deres nye modell avviker en del fra tradisjonelle stressmodeller, spesielt fordi de har med både distress og eustress, men også fordi de vektlegger individuelle forskjeller. I modellen blir eustress definert som følelse av håp, meningsfullhet, mestringsevne og positiv affekt. Håp blir definert som en følelse av suksessrik, målrettet innretning og planlegging. Meningsfullhet er når du føler at arbeidet betyr noe emosjonelt for deg. Mestringsevne er en følelse av at arbeidet ligger til rette for deg, og du har det du trenger. Positiv affekt er en tilstand hvor informasjon blir prosessert mer strategisk. Alle disse faktorene kan føre til økt arbeidsproduktivitet og økt arbeidslyst. Distress blir av Nelson og Simmons definert av følelser som sinne, fiendtlighet, frustrasjon, utbrenthet og angst. Dette kan føre til nedsatt arbeidsproduktivitet og arbeidslyst.

I modellen er det tatt med stressorer som rollekonflikter, interpersonlige krav, fysiske krav, arbeidsplassens politikk og arbeidsbetingelser. Individuer vil reagere forskjellig på disse stressorene. Nelson og Simmons (2003) identifiserer fem hovedfaktorer som er med på å bestemme individuell opplevelse av stress. *Optimisme*, som blir forbundet med god helse, godt humør, lett for å oppnå det man vil og generelt en positiv innstilling til livet. *Kontrollplassering* («locus of control») sier noe om personen lar seg styre av indre eller ytre kontrollfaktorer. En tredje faktor er *hardførhet* («hardiness»), som betegner personer som liker utfordringer, føler at de har kontroll over livet sitt og har en trygg tilknytning til miljøet rundt seg. *Selvtillit* («self-reliance») handler om hvilket forhold personen har til andre. Den siste faktoren er *konsistens* («sense of coherence»), dvs. en opplevelse av forståelse og mening med livet (Antonovsky, 1988; Nelson & Simmons, 2003). Alle disse faktorene utgjør personlige tilbøyeligheter som kan variere fra individ til individ og være nært beslektet med personlighetstrekk.

### **Tidligere forskning på personlighet og stress**

I arbeids- og organisasjonspsykologi har man i studiet av stress og personlighet vært mest opptatt av arbeidsrelaterte individuelle forskjeller, for eksempel mestringsstrategier, og hvordan disse påvirker stress. I tidligere forskning som omhandler hvorvidt personligheten påvirker stress, tar de fleste for seg personlighetstypene A og B, ikke FFM-trekkene. Dessuten er forskningen mest opptatt av mestring av stress, ikke av selve stressopplevelsen. Særlig den positive opplevelsen av stress har det blitt forsket lite på. Mye av forskning som er gjort på personlighetstrekk og stress har brukt studenter, og ikke arbeidstakere som respondenter.

En del forskning har imidlertid tatt for seg hvordan noen av trekkene i FFM kan påvirke distress, eustress og jobbtilfredshet. I følge Furnham (1992) har de fleste studier av tilfredshet vært rettet mot behovtilfredsstillelse, verdioppnåelse, attribusjonsstil og andre arbeidsspesifikke faktorer. Flere studier viser at personer med høy skåre på nevrotisme er mindre produktive og mer misfornøyde enn andre. For eksempel er det gjort en studie hvor nevrotiske og ikke-nevrotiske handelsstudenter tok eksamen under høyt og lavt press. De nevrotiske studentene rapporterte mer emosjonelt stress (Furnham, 1992). Furnham skriver videre at individuelle forskjeller som genetiske faktorer og trekk som ekstraversjon og nevrotisme korrelerer med trivsel på jobben, alene eller i interaksjon med andre variabler.

## «Det har vært forsket lite på den positive opplevelsen av stress»

Penley og Tomaka (2001) lot 97 universitetsstudenter besvare NEO-PI-R før de forberedte og presenterte en tale for et publikum. Like etter talene rapporterte deltakerne emosjonelle reaksjoner og mestringsstrategier de benyttet under talen. Forskerne fant at nevrotisisme var negativt korrelert med opplevd mestringssevne, og positivt korrelert med opplevd stress og negative emosjoner. Det vil si at jo høyere studentene skåret på nevrotisisme, jo mindre følte de at de mestret, og jo mer stress og negative emosjoner opplevde de. Ekstraversjon var positivt korrelert med opplevd mestringssevne, og det var en positiv sammenheng med opplevelse av lykke og stolthet, og negativ sammenheng med opplevd stress. Åpenhet korrelerte negativt med opplevde krav, positivt med opplevd mestringssevne og negativt med opplevd stress, frykt og skam. Dimensjonen medmenneskelighet var mer uklar, men den var positivt korrelert med glede. Det var en negativ sammenheng mellom trekket planmessighet og affekt ved oppgavekrav, og en positiv korrelasjon med glede, håp, stolthet og generelt positive følelser. Ut fra dette kan vi si at nevrotiske personer ser ut til å ha flere negative opplevelser knyttet til stress. Ekstraverte personer opplevde mer positiv stimulans gjennom stress. Åpne personer er mer avslappet og føler at de mestrer oppgaven uten å oppleve negativt stress. Medmenneskelig orienterte individer har litt mer variert stressopplevelse, men opplever ofte glede og eustress. Planmessige personer opplever mer positive emosjoner, og lar seg ikke stresse av oppgavekrav, men føler at de er herre over situasjonen (Penley & Tomaka, 2001).

På bakgrunn av dette ville vi undersøke følgende hypoteser:

Hovedhypotese:

- Personligheten bestemmer i en viss grad om personer opplever distress eller eustress i arbeidslivet.

Underhypoteser:

- Personer med høy skåre på ekstraversjon opplever større grad av eustress
- Personer med høy skåre på nevrotisisme opplever større grad av distress
- Personer med høy skåre på åpenhet opplever større grad av eustress
- Personer med høy skåre på medmenneskelighet har ikke en klar profil
- Personer med høy skåre på planmessighet opplever større grad av eustress

### Metode

For å teste hypotesene ble det brukt multippel regresjon. Hvilke typer stressreaksjoner personer får av arbeidsbetingelser, om de opplever distress eller eustress, er de avhengige variablene. De uavhengige variablene var de fem hovedfaktorene i FFM. Vi kontrollerte for andre individuelle forskjeller som kjønn, alder, utdanning og hvor lenge vedkommende hadde vært i sin nåværende jobb.

### Respondenter

Respondentene var arbeidstakere, ho-vedsakelig fra Sør-Trøndelag, som hadde vært yrkesaktive i minst ett år. Innsamling av data strakk seg over ett år og ble gjennomført av mellomfagsstudenter i psykologi ved Psykologisk institutt, NTNU. Det ble totalt delt ut 1435 spørreskjemaer, og 729 returnerte skjemaet, noe som ga en svarprosent på 42. Omtrent likt antall personer fra seks forskjellige yrkesgrupper deltok. Gruppene ble definert ut fra Hollands (1997) sekskantmodell for yrkestypologi. Bred representasjon fra hele arbeidslivet ble sikret ved at omtrent like mange

personer ble utvalgt i hver yrkeskategori. Aldersspredningen var fra 18 til 75 år, med middelvei på 40 år. I utvalget var det 305 (43 %) kvinner og 408 (57 %) menn.

Spørreskjemaene ble distribuert ved kontakt med tilfeldige bedrifter, og med bedrifter som var lett tilgjengelige. Hver respondent ble ikke valgt tilfeldig, men gjennom bedriften i et klusterutvalg.

## **Materiale og instrumenter**

Personlighetstrekk ble målt med en forkortet versjon av NEO PI-R. Fra hvert av de 30 fasettskalene i NEO PI-R, som hver består av åtte testledd, valgte vi de to leddene som korrelerte høyest med totalskåren for skalaen. Den forkortete versjonen bestod derfor av 60 ledd, to for hver fasett og 12 for hver hovedfaktor. I analysene ble bare skårene for hovedfaktorene benyttet. Selv med et redusert antall ledd hadde disse skalaene tilfredsstillende alfa-verdier, som varierte fra .66 for medmenneskelighet til .80 for ekstraversjon.

Nelson og Simmons har så langt vi kjenner til ikke utviklet et eget spørreskjema med basis i sin modell. Etter som vi ønsket å bruke etablerte skalaer valgte vi to skalaer som vi mente kunne representere distress og eustress. For å måle distress ble det brukt en skala hvor respondentene ble bedt om å markere hvor ofte de opplevde ubehag på grunn av stress knyttet til 25 forhold på arbeidsplassen. Spørsmålene var en direkte oversettelse til norsk av Coopers originale spørsmål (Cooper, 1981). Arbeidsforholdene eller stressorene, finner vi også igjen i Nelson og Simmons' (2003) holistiske modell for stress. Dette gjelder arbeidsbetingelser som angår rollekrav, interpersonlige krav, arbeidsplassens politikk og arbeidsmiljø. Rollekrav ble operasjonalisert med utsagn som «min ektefelles/samboers holdning til mitt arbeid». Interpersonlige krav ble uttrykt med utsagn som «forholdet til mine overordnede». Arbeidsplassens politikk ble representert med utsagn som «bedriftens politikk». Arbeidsmiljø ble operasjonalisert med utsagn som «lønnens størrelse». Det er ikke tatt med arbeidsbetingelser i form av fysiske krav.

Ingen av delene i spørreundersøkelsen målte eustress eksplisitt. I Norge forbindes stress nesten alltid med noe negativt. Det kan derfor være vanskelig å operasjonalisere og definere variabler som måler eustress, fordi folk har vanskelig for å forstå begrepet. Spørreskjemaet inneholdt imidlertid spørsmål om trivsel i jobben (jobbtilfredshet). Utsagnene i denne delen kan ses i sammenheng med Nelson og Simmons' (2003) stressmodell. I følge modellen deres betegnes eustress av håp, meningsfullhet, mestringsevne og positiv affekt. Disse variablene finner vi rimelig godt dekket i jobbtilfredshetsmålets 18 utsagn i skjemaet. Respondentene skulle krysse av hvor tilfredse de var med spesifikke forhold i jobben på en fempunkts-skala hvor 1 er svært utilfreds og 5 er svært tilfreds. Håpfaktoren finner vi igjen i utsagn om muligheter, for eksempel med ordlyden: «Muligheter til å jobbe på din måte». Utsagn om meningsfullhet finnes for eksempel i «Anerkjennelse for godt utført arbeid» og «Muligheter til utvikling». Mestringsevnefaktoren ble målt gjennom utsagn om «De fysiske arbeidsforhold» og andre utsagn om arbeidsmiljø og kolleger. Positiv affekt ble representert ved utsagnene om «Følelsen av å ha en trygg jobb», og «Følelsen av å spille på samme lag». Variablene omhandler derfor tilfredshet med arbeidsklima, arbeidsforhold, trygghet og utviklingsmuligheter.

## **Resultater**

Gjennomsnitt og standardavvik for de-mografiske, uavhengige og avhengige variabler fremgår av Tabell 1. Kvinner er kodet som 0, og menn er kodet som 1. Utdanning er kodet i fire kategorier, hvor 1 er grunnskole, 2 er yrkesrettet videregående skole, 3 er allmennfaglig videregående skole og 4 er høyskole eller universitet. De avhengige variablene er ikke helt normalfordelte, særlig gjelder dette eustress. Respondentene opplevde i gjennomsnitt høyere eustress (3.7) enn distress (1.65), og



	M.	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4. Type utdanning	3.2	1	-.00	-.09	-.04	-							
5. Nevrotisme	72	20.3	-.17*	-.04	-.01	-.03	-						
6. Ekstraversjon	115.4	23.3	-.05	-.28*	-.23*	-.05	-.27*	-					
7. Åpenhet	107.4	23.2	-.15*	.01	-.10	.26*	-.08	.35*	-				
8. Medmenneskelighet	122.6	17.4	-.19*	.25*	.11*	.06	-.04	-.07	-.03	-			
9. Planmessighet	123.8	17.2	-.08	.05	.02	-.04	-.33*	.24*	-.04	.12*	-		
10. Distress	1.65	0.5	.06	.04	.06	.14*	.29*	-.07	.13*	-.07	-.09	-	
11. Eustress	3.7	0.5	-.12*	-.02	-.07	.03	-.14**	.14**	.07	.09*	.26**	-.37*	-

**Tabell 2. Blokkvis regresjonsanalyse for variabler som predikerer distress og eustress (N = 694-698).**

AVHENGIG VARIABEL	DISTRESS		EUSTRESS	
<b>Blokk 1</b>		.02		.01
Kjønn	.06	1.56	-.11	-2.81**
Alder	-.01	-.12	.01	.20
Jobbansiennitet	.05	.90	-.06	-1.15
Type utdanning	.16	4.10**	.04	.94
<b>Blokk 2</b>		.13**		.12**
Kjønn	.13	3.33**	-.09	-2.30*
Alder	.02	.42	.00	.08
Jobbansiennitet	.05	1.04	-.03	-.68
Type utdanning	.13	3.51**	.05	1.31
Nevrotisme	.33	8.13**	-.09	-2.22*
Ekstraversjon	.01	.15	.16	3.68**
Åpenhet	.15	3.58**	-.02	-.37
Medmenneskelighet	-.05	-1.28	.08	2.03
Planmessighet	.03	.82	.20	5.14**
N =	694		698	

F = 12.50, p &lt; .001

F = 11.66, p &lt; .001

## Diskusjon

Personer med høy skåre på nevrotisme var de som opplevde klart mest distress. Respondentene som hadde høy skåre på åpenhet opplevde også oftere distress enn de med lavere skåre. De som opplevde mest eustress viste seg å være personer med høy skåre på planmessighet og ekstraversjon, mens de med høy skåre på nevrotisme var de som opplevde minst eustress. Det var ingen sammenheng mellom skåre på medmenneskelighet og stress. De fleste resultatene var i tråd med studiens hypoteser og med Penley og Tomakas (2001) funn i deres studie av studenters personlighet og stressreaksjoner og opplevelser. Åpenhetstrekket skilte seg imidlertid ut, med positiv korrelasjon med distress. Dette er motsatt av det Penley og Tomaka (2001) fant.

## Nærmere analyse av resultatene

I Penley og Tomakas (2001) studie ble det brukt studenter, og studenter med høy skåre på åpenhet opplever oftere eustress. Arbeidstakerne i vår studie med høy skåre på åpenhet opplever oftere distress. Kanskje er de som skårer høyt på åpenhet mer utviklings- og endringsorienterte. Dette gir studiesituasjoner stor mulighet til, mens vektlegging av utvikling og endring ikke alltid er så sterk i arbeidslivet. Personer med høy åpenhet kan oppleve sitt arbeid som ensformig og kjedelig. I så fall er innholdet i deres stressopplevelse annerledes enn de som skårer høyt på nevrotisme. Dette forholdet har vi ikke undersøkt nærmere i denne studien. En annen forskjell er designet; Penley og Tomaka gjorde et eksperiment, mens vårt design var korrelasjonelt. I eksperimentet skulle deltakerne holde en tale for deretter å rapportere stressnivå. Vår undersøkelse var basert på spørsmål om stress i arbeidslivet. Kanskje kan det å holde en tale skape mer positive følelser for en åpen person, enn det daglige arbeidslivet som ofte fører med seg rutinearbeid og mas. Det ble uansett funnet en statistisk signifikant sammenheng mellom åpenhet og distress, så det antas at også dette personlighetstrekket er med på å påvirke stressopplevelsen, selv om trekket har en sammenheng med distress framfor eustress som først antatt.

Som nevnt i innledningen har andre studier av personlighet og stress vært rettet mot type A og B personlighet, ikke på trekkene i femfaktormodellen. Type A personlighet er forbundet med uro, utålmodighet og fiendtlighet (Kircaldy, Shephard & Furnham, 2002). Type B er en roligere personlighetstype. En studie av tyske ledere viste at personer med type A personlighet og ekstern kontrollplassering hadde et høyere nivå av opplevd stress og opplevde mindre trivsel enn de som ble klassifisert som type B personlighet og med indre kontrollplassering (Kircaldy et al., 2002). Noen av beskrivelsene av type A personlighet finnes også i fasettene for trekket nevrotisme i FFM, som også i våre data viste seg å være det trekket som påvirker stressopplevelsen mest i negativ retning. Derfor samsvarer studiene av personlighetstype A og B til en viss grad med våre resultater. Fordelen med en studie av de fem hovedtrekkene i FFM, er at personligheten studeres mer grundig og mer generelt ved at man tar hensyn til flere egenskaper, ikke bare to sidene av personligheten i A og B begrepene.

Likevel er det de fem trekkene som måles, ikke en integrert personlighet. Det er verdt å merke seg at personer med høy skåre på for eksempel nevrotisme, også kan ha en skåre over gjennomsnittet på flere av de andre trekkene. En person med høy skåre på nevrotisme skal ifølge hypotesene oftere oppleve distress, mens en person med høy skåre på ekstraversjon oftere skal oppleve eustress. Hvis en person imidlertid skårer høyt på begge disse trekkene, skal hun eller han ha lettere for å oppleve både distress og eustress. Ett trekk utelukker ikke det andre, selv om personer



med høy skåre på nevrotisisme kanskje ikke så ofte også er svært ekstraverte. Det hypotesene egentlig sier, og det resultatene viser, er at personlighetstrekkene isolert sett har betydning for stressopplevelsen. På individnivået er det alltid en konstellasjon av trekk.

Det kan imidlertid diskuteres om det virkelig er personlighetsvariabelen som påvirker stressopplevelsen, eller om det kan tenkes å være motsatt. Kan stress endre personligheten? Kanskje personer har blitt nevrotiske eller planmessige fordi de har havnet i et spesielt stressende yrke? I en nederlandsk spørreskjemasert studie av overlevende etter andre verdenskrig ble det funnet en sammenheng mellom opplevelse av stressfulle hendelser (krig) og utvikling av mange av underfasettene for nevrotisisme som angst, depresjoner og et generelt negativt syn på verden (Bramsen, van der Ploeg, van der Klap & Adèr, 2001). Ekstreme opplevelser i krig kan påvirke personligheten; å være i en jobb full av stressorer over lengre tid kan også tenkes å ha en innvirkning på personligheten. Dollard og Winefield (1998) hevder nettopp dette i en studie av stress hos kvalitetskontrollører. De påpeker at resultatene fra deres studie antyder at opplevelser i arbeidet kan påvirke en langtids personlighetsutvikling. Det kan også være tilfelle for respondentene i vår studie. Eksponering for negative stressorer over lang tid kan sakte, men sikkert ha gjort at personen har utviklet mer nevrotistiske trekk.

Vår undersøkelse kunne vært forbedret ved å ta med flere miljøfaktorer som stressorer, sosial støtte, krav og kontroll. Et individs tilpassningsevne, som er nært knyttet til hvor stresset individet blir, bestemmes av både personlige karakteristika og miljøet, ved for eksempel manglende sosial støtte (Le Blanc et al., 2000). En kombinert kvalitativ og kvantitativ studie av 1000 ansatte ved en plantasje i Michigan viste at kontroll og sosial støtte var sterkt korrelert med negative følelser i forbindelse med jobben (Baker, Israel & Schurman, 1996). Særlig var grad av innflytelse på jobben viktig for stressnivået (Baker et al., 1996). Vi kunne kanskje med fordel også kontrollert for type yrke også i denne studien.

### **Metodiske betraktninger**

Regresjonsanalyse krever ideelt sett normalfordelte variabler (Ringdal, 2000). Som nevnt i metodedelen er ikke eustress normalfordelt; dette gjelder også i en viss grad for distress. Det blir et metodisk problem at de fleste personene i utvalget rapporterte høyt eustress på jobben, slik at variansen i denne variabelen blir liten. På den annen side er utvalget ganske stort, så relativt mange rapporterte også at de ikke opplevde eustress. Størrelsen på utvalget betyr at teststyrken øker, dvs. at mulighetene for å få så klare resultater at nullhypotesen kan forkastes, øker. Dette betyr at selv svake sammenhenger kan gi statistisk signifikante resultater (Ringdal, 2000). Store utvalg kan innebære at nullhypotesen forkastes selv om effektene er så små at de kanskje er ubetydelige. Effektstørrelsene i våre resultater er kanskje ikke imponerende, men signifikansnivåene for korrelasjoner og betaverdier tilsier at sjansen for type I feil, å forkaste nullhypotesen på utilstrekkelig grunnlag, er liten. Det er imidlertid mulig at en tredjevariabel kan være årsak til resultatene. Som diskutert tidligere kan variabler som stressorer, krav, grad av kontroll og sosial støtte påvirke resultatet. Kanskje får noen arbeidstakere mer sosial støtte på sin arbeidsplass, og opplever dermed mindre stress.

Et problem med utvalget er at svarprosenten i noen yrkesgrupper, og i hele utvalget, var lav (42 %). Dette gjør at generaliserbarheten kan stå i fare fordi respondentene bare er de som har lyst til å svare, er generelt interessert i forskning og som liker å lese og skrive. Noen har kanskje valgt nettopp det yrket de har for å slippe papirarbeid, og vil da ikke svare på en lang spørreundersøkelse.

Ved å se på navngivingen av variablene i spørreundersøkelsen kan man spørre: Måler egentlig skjemaet eustress og distress? Det er viktig å påpeke at eustress og positive følelser ikke kan bli

gjenkjent og forstått som fravær av det negative (Nelson & Simmons, 2003). Tilstedeværelse av det positive er en faktor i seg selv. Hvis man aldri opplever distress, er det dermed ikke sagt at man alltid opplever eustress. Derfor kan ikke spørsmålene som måler distress ved høye verdier, automatisk måle eustress ved lave verdier. Nelson og Simmons (2003) definerer eustress ut i fra faktorer som vi finner igjen i jobbtilfredshetsvariabelen i undersøkelsen, men etter som vi har anvendt en skala med et annet teoretisk utgangspunkt kan vårt valg kritiseres. De definerer selv distress som en negativ, psykisk respons på en stressor. Vi valgte å sidestille «negativ psykisk respons» med «opplevelse av stress» og brukte Coopers skala i undersøkelsen. Det ble ikke gjennomført en kvalitetssikring av reliabilitet og validitet i forkant av studien, noe som kunne ha avklart om våre skalaer var gode operasjonaliseringer av Nelson og Simmons' modell. Et annet validitetsproblem er faren for systematiske målefeil. En ikke normalfordelt eustress-variabel viser at flere rapporterte høy grad av eustress. Det er mulig at respondentene har gjort dette fordi de har svart det som er sosialt ønskelig, dette kan undergrave målingens validitet.

**«Personer med høy skåre på  
nevrotisisme og åpenhet  
opplever oftere distress enn de  
som har høy skåre på de andre  
personlighetstrekkene»**

### **Implikasjoner og konklusjon**

Kan resultatene føre til tiltak som kan hjelpe folk med å takle distress i arbeidslivet bedre? Resultatene viser at personligheten har betydning for hvordan man opplever stress, og at personer med høy skåre på nevrotisisme og åpenhet oftere opplever distress enn de som har høy skåre på de andre personlighetstrekkene. Det antas at noen arbeidsplasser har flere stressorer enn andre. Burde da personer med høy skåre på nevrotisisme og åpenhet frarådes å arbeide på disse arbeidsplassene? Dette skaper to problemer. For det første kan det være vanskelig å kartlegge hvilke arbeidsplasser som har flest stressorer, etter som hva personer identifiserer som en stressor også er individuelt betinget. Det andre problemet er kanskje viktigere: Er det etisk riktig å kategorisere folk etter personlighet? Det er klart at det å stenge ute noen fra arbeidslivet og det sosiale liv på grunn av «feil» personlighet, kan ses på som kritikkverdig. Arbeidslivet bør ha rom for forskjellige typer mennesker, både når det gjelder rase, kjønn og personlighet, ikke bare strebe etter å finne den «perfekte» arbeidstaker. Noen arbeidsgivere opererer allerede med personlighetstest før ansettelse. Dette gjør kanskje at de får arbeidstakere som har en personlighet som passer godt til jobben. Men kan det tenkes at en personlighetstest utelukker noen aspekter som er viktige kvaliteter hos arbeidssøkeren? Nevrotisisme var det trekket som korrelerte høyest med distress. Hvis dette trekket blir tatt i betraktning, kan en utestengelse av nevrotiske personer fra spesielle jobber sette et stempel på disse personene. De kan bli sett på som anormale, selv om de også har mange positive kvaliteter. Det kan være vanskelig å tenke seg at det å lett oppleve arbeidsbetingelser som negativt stressende, er noe positivt. Men generelt kan man si at personer som er følsomme for stress kan fungere som «varsellamper» for tilstander på arbeidsplasser og i organisasjoner; de kan være de første som varsler at noe er vanskelig og belastende. I noen grad kan det være slik at personer med høy skåre på nevrotisisme er mer selvbevisste (en fasett under nevrotisisme) og mer klare over at de blir stresset, mens personer med høy skåre på ekstraversjon roter seg mer og mer inn i stress uten å være klare over det. Kategorisering av mennesker etter høy skåre på en personlighetstest er ikke å anbefale; en tilbøyelighet som gir en høy trekksskåre på en test, operer på individnivået alltid sammen med andre tilbøyeligheter innenfor en organisert helhet.

«Personer som er følsomme for stress kan fungere som «varsellamper» for tilstander på arbeidsplassen og i organisasjoner»

Et mer bevisst forhold til at folk har forskjellig personlighet kan åpne for en annen holdning til tiltak mot stress innad på arbeidsplassen. For eksempel kan det føre til at man blir mer bevisst på at mennesker reagerer forskjellig på arbeidsbetingelser og tiltak for å begrense og takle distress. Det er en utfordring for personalpsykologien å forstå at folk er forskjellige og avveie hvor mye av individuelle tilbøyeligheter det kan skapes rom for innenfor organisasjonen og hvor grensene skal settes for at folk ikke skal få komme inn i organisasjonen eller må forlate organisasjonen. Dette berører rekruttering, personalutvikling, organisasjonsutvikling og utføring (Saksvik & Nytrø, under trykking). Ledelsen har i tillegg en meget viktig rolle i å forstå at mennesker reagerer ulikt på stress, og på bakgrunn av det tilpasse arbeidsoppgaver, regulere eksponering for stressorer, drive mestringstrening og skape positiv responsforventning hos de ansatte.

Cooper (1996) foreslår tre nivåer for å forhindre stress: primære, sekundære og tertiære tiltak. I primærtiltak er man opptatt av å eliminere kildene til stress, altså stressoren, ved å prøve å skape et sunt arbeidsmiljø. Sekundære tiltak legger vekt på kurs og utdanning for å mestre stress, for å øke selvbevisstheten på område. Tertiære tiltak går på å lege sårene etter at man har blitt stresset med hjelp av behandling og rehabilitering. Vår artikkel har vist at personer med ulik personlighet har en tendens til å oppleve stress ulikt. Et sunt arbeidsmiljø som primært tiltak vil minske stressutbrudd på arbeidsplassen. Likevel ville kanskje personer med høy nevrotisisme oppleve distress uansett. Da kan det være viktig å prøve å ta tak i disse i et sekundært tiltak, og snu deres negative selvbevissthet til noe positivt, kanskje ved hjelp av kunnskap fra personer med høy ekstraversjon og planmessighet, som oftest opplever eustress.

Nicholson (1997) skriver at grunnen til at enkelte personlighetsprofiler ikke passer helt inn i moderne organisasjoner er at arbeidslivet har utviklet seg slik at det er fjernt fra det naturlige miljøet som mennesket utviklet seg i. Grunnen til at vi har variasjon i personlighet er at vi skal kunne samarbeide om mange forskjellige oppgaver og at enkeltindividet ikke kan løse alle disse alene. Derfor vil vi si oss enig med Nicholson (1997) i at organisasjoner må tilpasses menneskets måte å fungere på, ikke omvent. Dette er dessuten et godt og veletablert prinsipp i norsk arbeidsliv om tilrettelegging av arbeidet som vi finner i Arbeidsmiljølovens §12.

Per Øystein Saksvik

Psykologisk institutt, NTNU

7491 Trondheim

Tlf 73 55 03 30

E-post [per.saksvik@svt.ntnu.no](mailto:per.saksvik@svt.ntnu.no)

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 41, nummer 8, 2004, side 612-619*

**TEKST**

**Ingvild Berg Saksvik**, Psykologisk institutt, UiO

**Per Øystein Saksvik**, Psykologisk institutt, NTNU

**Hilmar Nordvik**, Psykologisk institutt, NTNU

## Referanser

- Antonovsky, A. (1988). *Unravelling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Buss.
- Barker, E., Israel, B., & Schurman, S. (1996). Role of control and support in occupational stress: An integrated model. *Social Science & Medicine*, 43, 1145-1159.
- Bramsen, I., Van der Ploeg, H. M., Van der Kamp, L. J. Th., & Adèr, H. J. (2001). Exposure to traumatic war events and neuroticism: The mediating role of attributing meaning. *Personality and Individual Differences*, 3, 743-760.
- Le Blanc, P. de Jonge J., & Schaufeli, W. (2000). Job stress and health. I N. Chmel (Ed.), *Introduction to work and organizational psychology: A European perspective* (ss. 148-165). UK: Blackwell Publishers.
- Cartwright, S., & Cooper C. L. (1997). *Managing workplace stress*. London: SAGE.
- Cooper, C. L. (1981). *The stress check*. New York: Prentice Hall.
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1992). International perspectives on research into work, well-being, and stress management. I J. C. Quick, L. R. Murphy, & J. J. Hurrell (Eds.), *Stress and well-being at work* (ss. 348-368). Washington, DC: American Psychological Association.
- Costa, P. T. (1996). Work and personality: Use of the NEO-PI-R in industrial/organisational psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 43, 223-241.
- Costa Jr., P. J., & Mc Crae, R. R. (1992), *Conceptualization and interpretation. NEO-PI-R: Professional Manual*. Odessa; Florida: PAR.
- Dollard. M. F., & Winefield, A. H. (1998). A test of the demand-control/support model of work stress in correctional officers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 243-264.
- Furnham, A. (1992). *Personality at work: The role of individual differences in the workplace*. London: Routledge.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780.
- Kahn, R. L., Wolfe, R. P, Quinn, R. P. Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kirkcaldy, B. D., Shephard, R. J., & Furnham, A. F. (2002). The influence of type A behaviour and locus of control upon job satisfaction and occupational health. *Personality and Individual Differences*, 33, 1361-1371.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Martinsen, Ø., Eriksen Ø. L., & Nordvik, H. (2003). *Norsk utgave av NEO PI-R*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. I J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (ss. 97-118). Washington, DC: American Psychological Association.
- Nicholson, N. (1997). Evolutionary psychology: Toward a new view of human nature and organizational society. *Human Relations*, 5, 1053-1078.
- Nordvik, H. (1995). Stabilitet i den voksne personlighet. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 32, 22-28.
- Penley, J. A., & Tomaka, J. (2001). Associations among the Big Five, emotional responses, and coping with acute stress. *Personality and Individual Differences*, 32, 1215-1228.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York: McGraw-Hill.
- Ringdal, K. (2000). *Enhet og mangfold, samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Saksvik, P. Ø., & Nytrø, K. (under trykking). Organisatoriske tiltak for å forebygge og håndtere stress på arbeidsplassen. I S. Einarsen, S. & A. Skogstad (Red.), *Den dyktige medarbeider. Individ og organisasjon*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Salgado, J. F. (1997). The fivefactor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Selye, H. (1976). *Stress in health and disease*. Boston: Butterwords

