

Christine Skogheim

Personlighet og utbrenthet

Undersøkelse av sammenhengen mellom spesifikke personlighetstrekk og risikoen for utbrenthet

Bacheloroppgave i Psykologi

Veileder: Leon De Beer

Mai 2024

Christine Skogheim

Personlighet og utbrenthet

Undersøkelse av sammenhengen mellom spesifikke personlighetstrekk og risikoen for utbrenthet

Bacheloroppgave i Psykologi
Veileder: Leon De Beer
Mai 2024

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for psykologi



Kunnskap for en bedre verden

Personlighet og utbrenthet

Undersøkelse av sammenhengen mellom spesifikke personlighetstrekk og risikoen for utbrenthet

Kandidatnummer: 10041

Psykologisk institutt, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Bacheloroppgave innen arbeids- og organisasjonspsykologi, PSY2910

Trondheim, Vår 2024

Veileder: Leon De Beer

Forord

Denne bacheloroppgaven markerer avslutningen på studieløpet mitt innen psykologi ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) våren 2024. Interessen for personlighet og psykisk helse har vært gjennomgående gjennom studiet mitt, og Per Fugelli (1988) sin påstand om at "det er de beste som brenner ut" har vært en sentral kilde til min fascinasjon for utbrenthet (s. 320). Inspirasjonen til oppgavens tema og problemstilling ble også drevet av min studietid ved UC Berkeley, der jeg hadde privilegiet av å lære av den anerkjente pioneren innen definisjonen, prediktorer og måleinstrumenter av utbrenthet, Christina Maslach. Da temaene for bacheloroppgavene ble presentert ble jeg derfor svært motivert for oppgaven "Exploring the landscape of psychosocial work factors in healthy workplace", og var heldig som fikk ønsket mitt oppfylt. Datainnsamlingen ble utført av studiegruppen, mens datasettet ble utviklet av forskningsgruppen i Polen ledet av Edyta Charzyńska og Paweł Atroszko.

Det har vært spesielt givende å oppdage at mye nyere forskningen på utbrenthet er utført av professorer her på NTNU, og dette har vært min drivkraft fra start til slutt. Jeg føler meg svært takknemlig og ydmyk for støtten og veiledningen jeg har mottatt fra min dyktige veileder, Leon De Beer. Videre vil jeg også takke Siw Tone Innstrand, Marit Christensen, Emmanuel Aboagye, og Kjell Solem Slupphaug for deres bidrag til utformingen av prosjektet og veiledning innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi, som alle har utvist høy faglig ekspertise og vært tilgjengelige for spørsmål. Til slutt vil jeg rette en stor takk til mine medstudenter for gode diskusjoner og støtte underveis i prosessen. God lesing!

Bacheloroppgaven er skrevet i henhold til Publication Manual of the American Psychological Association, 7. utgave (American Psychological Association, 2020).

Abstrakt

På bakgrunn av erkjennelsen om at risikofaktorene for utbrenthet hovedsakelig knyttes til arbeidsrelaterte forhold utforsker denne studien sammenhengen mellom prestasjons- og helserelaterte personlighetstrekk og utbrenthet blant 326 norske arbeidstakere, med fokus på å forbedre forståelsen av personlige risikofaktorer på utbrenthet og redusere frafall fra arbeidslivet. Til tross for en omfattende litteraturgjennomgang ble det ikke funnet tidligere forskning som har utforsket sammenhengen mellom nevrotisisme, planmessighet, perfeksjonisme og narsissisme, og deres potensielle bidrag som risikofaktorer for utbrenthet og økningen av andre psykiske helseutfordringer i det norske arbeidslivet.

Gjennom et nettbasert spørreskjema ble rollen makro-, meso- og mikronivå faktorer har på arbeidsavhengighet og relaterte helseutfordringer på arbeidsplasser kartlagt. Analyse av sammenhengen gjennom en multippel regresjonsanalyse viste at personlighetstrekkene utgjorde en signifikant og betydelig risikofaktor for utbrenthet. Nevrotisisme ble identifisert som det mest signifikante maladaptive trekket i forhold til utbrenthet, og det ble bemerket at kvinner utviste høyere nevrotiske trekk og dermed også høyere risiko for å bli utbrent sammenlignet med menn. Imidlertid ble det ikke funnet en statistisk signifikant sammenheng med narsissisme i regresjonsanalysen, noe som stod i strid med tidligere forskning. Funnene ble forklart gjennom en teoretisk tilnærming basert på teorien om kognitive-affektive personlighetssystemer (CAPS). Fremtidige studier bør undersøke sammenhengene mellom variablene grundig og vurdere eventuelle medierende og modererende effekter, samt inkludere longitudinelle studier for å oppnå en mer omfattende forståelse av dynamikkene.

Nøkkelord: Utbrenthet, Planmessighet, Nevrotisisme, Perfeksjonisme, Narsissisme

Arbeidsmiljøets påvirkning på ansattes trivsel, helse og organisasjoners suksess er av avgjørende betydning, spesielt for Norges over 2,8 millioner arbeidstakere (Statistisk sentralbyrå, 2020b). I takt med en markant økning av stressrelaterte helseutfordringer i arbeidslivet (Glasberg et al., 2007), advarer Verdens helseorganisasjon (WHO) om potensielt alvorlige helseproblemer (Harnois & Gabriel, 2000). Omtrent 13% av norske arbeidstakere har høy risiko for å utvikle utbrenthet (De Beer et al., 2023), noe som understreker alvorret og omfanget av utfordringen utbrenthet representerer i arbeidslivet. Denne problematikken forsterkes ytterligere av helseutfordringene knyttet til muskel- og skjelettlidelser, og psykiske plager som angst og depresjon, som utgjør de største helseutfordringene blant norske arbeidstakere og fører til redusert helse, økt sykefravær og uførhet (STAMI, 2018). Den økte forekomsten kan delvis forklares med en tendens til å ta korttidsfravær for å håndtere arbeidsbelastninger (Krane et al., 2014), samt langvarig sykefravær som følge av utbrenthet (Toppinen-Tanner et al., 2005). Det er utfordrende å fastslå om utbrenthet er mer utbredt i dag enn tidligere, men fenomenet representerer en fundamental utfordring og bekymringsfull trend i arbeidslivet (Angelini, 2023).

Den vitenskapelige litteraturen har i hovedsak koblet utbrenthet til faktorer i arbeidsmiljøet, og i mindre grad til personlige disposisjoner. Dette skyldes at utbrenthet oppsto som en respons på behovet for å konseptualisere stressreaksjonen som oppstår som følge av kroniske, arbeidsrelaterte stressfaktorer (Maslach, 2003; Shanafelt et al., 2017). Derimot indikerer nyere forskning at personlige faktorer kan spille en langt mer signifikant rolle i å forklare variasjonen i utbrenthet enn både arbeidsstress og støtte på arbeidsplassen (Bianchi, 2018; Guthier et al., 2020). Dermed har evolusjonen på feltet skapt forvirring rundt fenomenets reliabilitet og validitet, ettersom forskningen i hovedsak har vært rettet mot organisatoriske forløpere og utelatt individuelle faktorer (Alarcon et al., 2009; Pletzer et al., 2023). Mangelen på en etablert diagnosekategori for utbrenthet skaper utfordringer med å identifisere tilstanden, og

ved sykemeldinger må derfor alternative diagnoser som angst og depresjon benyttes, noe som kan føre til manglende presisjon og adekvat behandling (Einarsen & Skogstad, 2021, s. 334). Det fremkommer også at kvinner rapporterer høyere nivåer av utbrenthet og opplever økt sykefravær sammenlignet med menn (Campbell et al., 2021; De Beer et al., 2023), noe som tydeliggjør behovet for å undersøke sammenhengene mellom utbrenthet og individuelle faktorer, særlig siden utbrenthet trolig vil utgjøre et økende sosialt problem i fremtiden (Angelini, 2023).

Utbrenthet

Utbrenthet oppfattes ofte som et moderne konsept da det har fått økt anerkjennelse de siste tiårene, men begrepet ble imidlertid introdusert allerede i 1974 (Freudenberger, 1974), etterfulgt av utviklingen av en teoretisk ramme for måling av utbrenthet like etterpå (Maslach & Jackson, 1981). Utbrenthet blir generelt beskrevet som et psykologisk syndrom som oppstår som en respons på kronisk stress og stressorer på arbeidsplassen (Schaufeli, 2021). Tilstanden manifesterer seg på ulike måter, men kjennetegnes av nedbryting av engasjement og følelser, samt uforenlighet mellom menneske og arbeid (Maslach et al., 2001). Symptomer på utbrenthet inkluderer forskjellige psykologiske, atferdsmessige og fysiske tegn, som nedstemthet, irritabilitet, hodepine, mageproblemer, tilbaketrekking og mer (Schaufeli & Enzmann, 1998). Utbrenthet har blitt assosiert med ulike definisjoner og tilnærminger som betegner en endelig tilstand, men det er uavklart om det er et hensiktsmessig begrep eller om tilstanden bør betraktes som et kontinuum (Bianchi et al., 2021).

Mangelen på en universell forståelse av utbrenthet innen forskning og klinisk praksis skaper utfordringer, ettersom prevalensen, karakteristikken og behandlingsmetoder for tilstanden fortsatt ikke er tydelig definert (Bianchi et al., 2014; Schaufeli, 2021). Moderne forskning strides videre om hvorvidt utbrenthet og depresjon er separate tilstander eller overlappende fenomener, noe som kan ha betydelige konsekvenser da depresjon, i motsetning til utbrenthet, er anerkjent

som en medisinsk diagnose med solid empirisk støtte (Bianchi et al., 2015; Sen, 2022). For denne studiens formål er utbrenthet definert, i henhold til Burnout Assessment Tool (BAT), som et individuelt fenomen bestående av utmattelse, redusert kognitiv og emosjonell funksjonsevne, og mental distanse (De Beer et al., 2023).

Personlighet

Personlighet, som defineres som et individs unike sett av stabile og vedvarende mønstre av tanker, følelser og atferd, kan ha en betydelig innvirkning på flere aspekter av arbeidslivet, inkludert yrkesvalg, prestasjon og trivsel på jobben (Bakker et al., 2012; Roberts & Mroczek, 2008). Dette kommer til uttrykk gjennom samarbeid med kollegaer og ledere, samt i kommunikasjonen og utførelsen av arbeidsoppgaver (Hogan & Holland, 2003; Judge et al., 2013). I tillegg har forskning vist en sammenheng mellom personlighetstrekk, altså individets karakteristiske mønstre av tanker, følelser og atferd (McCrae & Costa, 1994), og helsemessige utfall på arbeidsplassen (Strickhouser et al., 2017). Personlighetstrekk har i takt med erkjennelsen av viktigheten av gode arbeidsforhold ført til et skifte i forskningen til utforskelse av multidimensjonaliteten i årsakene til utbrenthet, der personlighetens rolle har vist seg å være en betydningsfull prediktor for utbrenthetssymptomer (Alarcon et al., 2009; Bianchi, 2018). Derimot har mange av studiene kun fokusert på et begrenset antall personlighetstrekk, noe som har formet et uklart bilde av personlighetsfaktorens påvirkning på utbrenthet (Swider & Zimmerman, 2010).

Femfaktormodellen (FFM) har vært det primære fokuset for personlighetsforskning innenfor organisatorisk psykologi grunnet dens reliabilitet på tvers av aldre og kulturer (Digman, 1997), og dens stabilitet gjennom årene (Barrick et al., 2001). Denne modellen består av fem domener av personlighetstrekk med seks fasetter alle innehar i ulik grad. Disse er ekstroversjon, nevrotisisme, åpenhet, medmenneskelighet og planmessighet (Costa & McCrae, 1992). Nevrotisisme, ekstroversjon og planmessighet, kalt "Giant Three", ser ut til å være de

dimensjonene som mest konsekvent dukker opp i personlighetsmodellene i leksikalske studier (De Raad et al., 1997; Szirmak & De Raad, 1994), mens åpenhet og medmenneskelighet imidlertid har vært mindre sterkt knyttet til stress, mestring og utbrenthet (Connor-Smith & Flachsbart, 2007; Swider & Zimmerman, 2010). Angelini (2023) konkluderte derimot med at nevrotisisme og planmessighet er de mest robuste prediktorene på utbrenthet fra FFM. Til tross for at perfeksjonisme og narsissisme ikke er inkludert som separate trekk i FFM, har forskning vist at disse aspektene av personlighet kan ha betydelig innvirkning på trivsel og fungering, spesielt i arbeidsmiljøer med høye forventninger til prestasjon og suksess (Alarcon et al., 2009; Hill & Curran, 2016; Von Känel et al., 2017). McCrae og kolleger (2000) påpekte nemlig at personlighet også omfatter adaptiv kapasitet assosiert med personlighetspatologi, som varierer langs et kontinuum fra god personlighetsfungering til personlighetsforstyrrelser (Morey & Bender, 2014). Nyere forskning antyder dermed også at det kan være en mørk side av lyse trekk (Pierce & Aguinis, 2013).

Planmessighet

Personlighetstrekket planmessighet har fått mye oppmerksomhet i yrkespsykologi, og refererer til individets tilbøyelighet for å være organisert, målrettet, samt planlagt og pålitelig (Costa & McCrae, 1992). Planmessighet blir ofte brukt som en proxy for motivasjon, ettersom individer med høyere skåre på dette trekket er sannsynlig å legge ned mer innsats i arbeid, samt være mer selvdisciplinerte og utholdende sammenlignet med de som skårer lavere (Roberts et al., 2014). Forskning har dokumentert en negativ sammenheng mellom planmessighet og utbrenthet, da høyere nivåer av dette trekket er forbundet med bedre ressursforvaltning under stress. Arbeidstakere som skårer høyt tenderer å benytte proaktiv, rasjonell og problemfokuset mestring, og reduserer dermed sannsynligheten for å tømme ressursene sine i håndtering av arbeidsrelaterte stress (Connor-Smith & Flachsbart, 2007; Sackett & Walmsley, 2014; Wayne et

al., 2004). Siden trekket er positivt assosiert med yrkesprestasjon (Judge & Zapata, 2015), antas det at trekket virker som en buffer mot utbrenthet (Armon et al., 2012). Samtidig viser forskning tvetydige resultater der planmessighet kan forverre arbeidstakeres stressreaksjon ved konfrontasjon med stressende situasjoner (Lin et al., 2015).

Nevrotisisme

Nevrotisisme, med sine stabile tendenser mot negative emosjoner som engstelse, usikkerhet, depresjon og nervøsitet (Costa & McCrae, 1992), har vært mest sentralt i studier om sammenhengen mellom personlighet og utbrenthet (Swider & Zimmerman, 2010). Nevrotisismes karakteristikk passer godt med kjernedelene av utbrenthet, og har vist seg å ha sterkest korrelasjon med tilstanden (Alarcon et al., 2009; Bianchi, 2018). Mekanismene bak denne sammenhengen omfatter både perseptuelle prosesser og hyperresponsivitet der individer med høy nevrotisisme mangler nødvendige ressurser for å håndtere stressende miljøer, noe som resulterer i økt belastning og refleksjon over interne affektive tilstander som respons på arbeidsrelaterte krav (Kroencke et al., 2020; Varghese, 2020). Nevrotisisme har også vist å ha en betydelig sammenheng med opplevelse av egen helse (Lahey, 2009), samt økt rapportering om helsesyntomer og oppsøking av helsevesenet (Jerram & Coleman, 1999). Trekket utgjør samtidig en betydelig risikofaktor for et bredt spekter av psykiske lidelser, somatiske sykdommer og funksjonelle tilstander, samt at forløpsstudier har vist at høyere nevrotisismeskårer generelt øker mortaliteten (Graham et al., 2017). På samme måte er trekket også assosiert med uhensiktsmessige mestringsstrategier og negativ helseatferd, som for eksempel røyking, høyt alkoholforbruk og usunne spisevaner (Fornés-Vives et al., 2019). Andre personlighetstrekk, som perfeksjonisme, viser overlappende tendenser med stressreaktiviteten og den maladaptive mestringsforbundet med nevrotisisme (Dunkley et al., 2014).

Perfeksjonisme

Perfeksjonisme er en kompleks personlig egenskap med en trang til å oppfylle høye krav og standarder med overdreven oppmerksomhet på detaljer og undervurdering av egne evner (Frost et al., 1990), som både kan være en beskyttende faktor og en risikofaktor for utbrenthet (Hill & Curran, 2016). Historisk sett har perfeksjonisme representert et unidimensjonalt trekk assosiert med maladaptive egenskaper og psykopati, kalt perfeksjonistiske krav (Burns, 1980). Denne formen er preget av frykt for å mislykkes og negativ egenvurdering, og er knyttet til økt risiko for utbrenthet, arbeidsnarkomani og arbeidsengasjement. Imidlertid har det økte fokuset på den adaptive formen, perfeksjonistiske standarder, ført til en multidimensjonal forståelse av konseptet i dag. Denne formen kjennetegnes av høye standarder og streben etter fremragende prestasjoner, som har vist seg å være positivt korrelert med god selvfølelse og lavere risiko for utbrenthet (Harari et al., 2018; Hill & Curran, 2016). Effektene av perfeksjonisme har dermed vist å være nyttige prediktorer for kognitive, affektive og atferdsmessige utfall på arbeidsplassen (Stoeber & Otto, 2006). Dermed indikerer forskning at maladaptive perfeksjonistiske tendenser utgjør en betydelig risikofaktor, spesielt når det gjelder stressrelaterte selv-evalueringsprosesser (Chen et al., 2008; Hill et al., 2015), noe som også gjelder for narsissisme (Känel et al., 2017).

Narsissisme

Narsissisme, et personlighetstrekk kjennetegnet av oppblåst selvoppfatning ledsaget av et dypt behov for overdreven oppmerksomhet og beundring, samt manglende på empati for andre (Brunzel, 2021), er hovedsakelig assosiert med dysfunksjonalitet på arbeidsplassen (Dahlin et al., 2007; Schwarzkopf et al., 2016). Multidimensjonaliteten i trekket refereres ofte til som det "narsissistiske paradoks" (Zheng & MacCann, 2023). Dette skyldes at det på den ene siden er identifisert en sammenheng mellom grandios narsissisme og motstandsdyktighet mot utbrenthet, ettersom arbeid kan tilfredsstillende behovet for oppmerksomhet og beundring (Känel et al., 2017; Snir & Harpaz, 2012). Fischer (1994) beskrev nemlig selvfølelse å være basert på en narsissistisk

illusjon, og forskning indikerer at høy selvfølelse, vanlig blant narsissister, korrelerer med motstandsdyktighet mot utbrenthet (Campbell et al., 2002). Selv om individer med høy grad av narsissisme ofte velges til ledende stillinger, forventes svært høye nivåer av narsissisme å hindre effektiv ledelse og føre til utnyttelse av ansatte, noe som øker risikoen for utbrenthet blant de ansatte (Grijalva et al., 2015). Sårbar narsissisme, derimot, er identifisert med økt risiko for utbrenthet, spesielt i form av arbeidsavhengighet (Känel et al., 2017; Snir & Harpaz, 2012). Schaufeli og Enzmann beskrev følgelig utbrenthet som en narsissistisk lidelse basert på visse overlappende symptomer, som overdreven selvopptatthet, følelse av tomhet og mangel på empati. De påpekte videre at Lasch allerede i 1979 beskrev samfunnet som narsissistisk med en stadig mer flyktig, lite belønnende og konfronterende karakter av sosiale relasjoner (Schaufeli & Enzmann, 1998, s. 108-109), noe Farber (1983) kalte "en perfekt oppskrift på utbrenthet", som fremmer utviklingen av selvopptatte, manipulerende og utilfredsstilte individer (s. 11). Dermed er det nødvendig å undersøke hvordan kognitive og affektive prosesser samhandler for å påvirke mentale tilstander og atferd i arbeidslivet.

Kognitive-affektive personlighetssystemer (CAPS)

Teorien om kognitive-affektive personlighetssystemer (CAPS) teoretiserer hvordan individets personlighet er et dynamisk system av kognitive og affektive enheter som samhandler med hverandre og miljøet, og påvirker atferd på tvers av situasjoner. CAPS opererer gjennom fem kognitive-affektive enheter (CAU-er): kodinger, forventninger, følelser, mål og ferdigheter (Mischel & Shoda, 1995). Disse CAU-ene fungerer som medierende faktorer som forklarer forholdet mellom personlighet og atferd (Tett & Burnett, 2003). Selv om Mischel og Shoda (1998) ikke eksplisitt diskuterer utbrenthet, understreker de verdien av både disposisjons- og prosessbaserte undersøkelser for å forstå hvordan enkeltpersoner håndterer og reagerer på stress. Utbrenthet kan derfor tolkes som en serie kodingsprosesser individet gjennomgår basert på sine

individuelle CAU-ers reaksjoner på situasjonelle faktorer på jobb og påfølgende atferd. For eksempel kan nevrotiske individer evaluere og kode endringer i arbeidsmiljøet, som økt arbeidsbelastning, annerledes enn mer emosjonelt stabile individer som opplever den samme endringen. Nevrotiske individer kan være predisponert for å kode denne endringen slik at de blir emosjonelt utmattet, distanserer seg fra jobb eller føler at de ikke vil kunne oppnå tidligere prestasjonsnivåer, noe som kan påvirke påfølgende arbeidsresultater. Derfor kan utbrenthet predikeres av personlighetstrekk og fungere som en medierende kobling mellom personlighet og sykefravær.

Litteraturgjennomgang

Selv om den dominerende litteraturen antyder at stressfaktorer i arbeidsmiljøet kan ha større betydning som prediktorer for utbrenthet enn personlighet, har moderne teorier argumentert for at jobb- og personkarakteristikker bør studeres samtidig innenfor den organisatoriske rammen (Bianchi, 2018; Maslach & Leiter, 2016). Jobbfaktorene samles i organisatoriske risikofaktorer innenfor seks kritiske områder av arbeidsplassens kontekst: arbeidsmengde, kontroll, belønning, fellesskap, rettferdighet og verdier (Maslach et al., 2001). Ved diskrepans mellom individet og de seks jobbaspektene kan personlighetsfaktorer både fungere som betydningsfulle mestringsstrategier (Ghorpade et al., 2007) og til og med forsterke dimensjonene av utbrenthet (Maslach & Leiter, 2016).

Personlighetstrekk påvirker hverandre i komplekse dynamikker som utgjør individets unike personlighetsstruktur og sårbarhet (Lubbadeh, 2020; Stoeber & Otto, 2006). Sett på personlighetstrekk i FFM individuelt er hovedtendensen at arbeidstakere med høy nevrotisisme er mer sårbare for utbrenthet, mens de med høye skårer på ekstroversjon, omgjengelighet og planmessighet har lavere risiko for utbrenthet (Swider & Zimmerman, 2010). Individer med høye skårer på planmessighet har tendenser til å være svært perfeksjonistiske og narsissistiske

(Coleman et al., 2023). Sårbarhetsdimensjoner ved narsissisme og perfeksjonisme er også sterkt assosiert med nevrotiske tendenser som angst, depresjon og negativ affekt (Miller et al., 2011). Dermed antydes det at de multidimensjonale personlighetsfaktorene perfeksjonisme og narsissisme både korrelerer med sårbarhetstrekk og buffertrekk. Denne kompleksiteten understreker viktigheten av å inkludere trekk utenfor FFM (Hough & Oswald, 2008).

Kvinner skårer generelt høyere på ekstroversjon, nevrotisisme og medmenneskelighet enn menn på tvers av de fleste nasjoner, noe som trolig påvirker deres noe høyere risiko for utbrenthet (De Beer et al., 2022; Schmitt et al., 2008). En kombinert virkning av at risikoen for utbrenthet er høy i kvinnedominerte yrker med høye emosjonelle krav (Barford & Whelton, 2010; Khamisa et al., 2013), samtidig som kvinner opplever større sårbarhet for emosjonell utmattelse (Melamed et al., 2011), kan være årsaken. Derimot er det oppsiktsvekkende at gutter og menn står for over 70% av selvmordstilfellene i Norge, men ikke diagnostiseres med vanlige psykiske plager som angst og depresjon i samme grad som kvinner (Folkehelseinstituttet, 2022). Disse funnene utfordrer dermed det overdrevne synet om at 90% av selvmordstillfeller skyldes psykiske lidelser (Cavanagh et al., 2003), noe Dyregrov (2008) beskrev som en farlig diskurs. Det peker mot at arbeidstakere møter «veggen» med ulike utgangspunkt og at det kan ha livsviktige konsekvenser (Campbell et al., 2021; Priess et al., 2009).

I henhold til arbeidsmiljøloven (2023, § 1-1) er alle virksomheter pålagt å fremme arbeidsmiljø der ansatte beskyttes mot fysiske og psykiske belastninger. For å opprettholde den høye andelen sysselsatte i Norge er det derfor avgjørende å kartlegge personlige faktorer sin prediksjon på utbrenthet. Problemstillingen er derfor som følger: «Hva er sammenhengen mellom personlighetstrekk og risikoen for utbrenthet?»

Hypotese 1: Planmessighet er negativt relatert med utbrenthet

Hypotese 2: Nevrotisisme er positivt relatert med utbrenthet

Hypotese 3: Perfeksjonisme er positivt relatert med utbrenthet

Hypotese 4: Narsissisme er positivt relatert med utbrenthet

Metode

Utvalg

Av de 326 respondentene i utvalget, var kvinnene mest tallrike med en representativitet på 54.3%. Aldersvariabelen, målt i kategorier fra 1 til 5 med et spenn på ti år i hver kategori fra 18 til 69 år, viste et gjennomsnitt på 40-49 år ($M = 3.01$, $SD = 1.26$), med en betydelig overvekt av respondenter i denne aldersgruppen, bestående av 92 respondenter (28.2%). Kun 103 respondenter (31.6%) oppga å inneha en lederstilling, mens 180 respondenter (55.2%) hadde akademiske grader. Videre rapporterte 108 respondenter (33.1%) at de har vurdert å slutte i jobben grunnet utfordringer på arbeidsplassen, mens de resterende ikke hadde det eller var usikre (66.9%). Det er ikke mulig å beregne responsraten siden det ikke ble målt hvor mange som ble spurt om å delta i spørreundersøkelsen.

Tabell 1

Demografiske karakteristika (N = 326)

Variabel	Kategori	Frekvens	%
Kjønn	Kvinne	177	54.3
	Mann	149	45.7
Alder	18-29	49	15
	30-39	65	19.9
	40-49	92	28.2
	50-59	75	23
	60-69	45	13.8
Utdanning	Bachelor	114	35
	Grunnskole	11	3.4
	Gymnas	79	24.2
	Mater	64	19.6
	Phd	2	0.6
Turnover	Yrkesskole/fagskole	56	17.2
	Ja	108	33.1

	Nei	196	60.1
	Vet ikke	22	6.8
Lederstilling	Toppleder	18	5.5
	Mellomleder	33	10.1
	Leder på lavere nivå	52	16
	Ingen lederstilling	223	68.4

Instrumenter

Spørreskjemaet deltakerne besvarte besto av en elektronisk spørreskjemaundersøkelse basert på standardiserte og valide instrumenter med enkle empiriske spørsmål med svaralternativer. En rekke demografiske variabler og variabler knyttet til arbeidsplass og helse ble målt. Vurderingsskalaer med skaleringer ble stort sett brukt for å få mengdeenhet på svarene, men antall enheter på skalaene varierer ut fra spørsmålet. Denne studien begrenses til å studere resultatene fra utbrenthet som måles med Burnout Assessment Tool (Schaufeli et al., 2020), nevrotisisme og planmessighet som måles med Mini-International Personality Item Pool (Donellan et al., 2006), perfektjonisme som måles med Short Almost Perfect Scale (Rice et al., 2014), og narsissisme som måles med Dirty Dozen (Jonanson & Webster, 2010).

Utbrenthet ble målt med at deltakerne besvarte i hvilken grad de var enige eller uenige med utsagn basert på en fempunkts skala fra "aldri" til "alltid". Spørsmålene tok utgangspunkt i Burnout Assessment Tool (BAT) sin 23-item versjon (Schaufeli et al., 2020), som har blitt grundig studert og validert i ulike land som konsekvent har funnet at BAT har gode psykometriske egenskaper, inkludert faktoriell validitet, pålitelighet og konstruktvaliditet sammenlignet med de mest brukte måleinstrumentene på utbrenthetssymptomer (De Beer et al., 2023; Schaufeli et al., 2020). Både en induktiv og en deduktiv tilnærming ble brukt for å trekke konklusjonen om å måle fire hovedgrupper av risikofaktorer: utmattelse, mental distanse, kognitiv svekkelse og emosjonell svekkelse, som gir en samlet skåre (De Beer et al., 2023). Intern reliabilitet var på $\alpha = 0.86$, noe som anses som bra (George & Mallery, 2003, s. 231).

Tabell 2*Eksempel utsagn BAT (N = 326)*

Angi hvor ofte hvert utsagn gjelder for deg:	Aldri	Sjeldent	Noen ganger	Ofte	Alltid
«På jobb føler jeg meg fysisk utmattet»	1	2	3	4	5
«På jobb har jeg problemer med å holde meg fokusert»	1	2	3	4	5
«Jeg er glemsk og distraherert på jobb»	1	2	3	4	5
«Jeg blir opprørt og lei meg på jobb uten å vite hvorfor»	1	2	3	4	5

Nevrotisisme og planmessighet ble målt ved hjelp av Mini-International Personality Item Pool (Mini-IPIP), som er en kortversjon med 20 elementer av FFM, som vanligvis består av 50 elementer (Goldberg, 1999). Mini-IPIP er et psykometrisk pålitelig og praktisk kort mål for de store fem personlighetsfaktorene (Donnellan et al., 2006), med fire elementer som Saucier og Goldberg (2002) identifiserte at tjener som et praktisk minimum for skalaens lengde (s. 43–44). Begge fasettene har dermed fire utsagn hver som deltakerne skal angi hvor godt passer med seg selv på en fempunkts Likert-skala fra "veldig feil" til "veldig riktig". Den interne reliabiliteten for nevroisisme var $\alpha = 0.77$ og for planmessighet $\alpha = 0.73$, noe som er akseptert for begge (George & Mallery, 2003, s. 231).

Tabell 3*Utsagn MINI-IPIP (N = 326)*

Angi hvor nøyaktig utsagnene beskriver deg:	Veldig feil	Litt feil	Verken feil eller riktig	Litt riktig	Veldig riktig
Nevrotisisme:					
«Jeg har ofte humørsvingninger»	1	2	3	4	5
«Jeg er avslappet mesteparten av tiden»	1	2	3	4	5
«Jeg blir lett opprørt»	1	2	3	4	5
«Jeg føler meg sjeldent nedfor»	1	2	3	4	5

Planmessighet:

«Jeg får oppgaver unnagjort med en gang»	1	2	3	4	5
«Jeg glemmer ofte å sette ting tilbake på rett plass»	1	2	3	4	5
«Jeg liker orden og struktur»	1	2	3	4	5
«Jeg roter ting til»	1	2	3	4	5

Perfeksjonisme ble målt med Short Almost Perfect Scale (SAPS). Det er en kortere og mer raffinert analyse av Almost Perfect Scale-Revised (APS-R), som er den mest brukte perfeksjonismeskalaen (Stoeber & Otto, 2006; Slaney et al., 2001). SAPS består av åtte elementer som vurderes på en syvpunktsskala fra "helt uenig" til "helt enig", og tar for seg de to delskalaene standarder (høye forventninger til prestasjon) og diskrepans (selvkritiske prestasjonsevalueringer) (Rice et al., 2014). Den interne reliabiliteten her er $\alpha = 0.68$, noe som anses som tvilende (George & Mallery, 2003, s. 231).

Narsissisme ble kartlagt ved hjelp av et kort spørreskjema med 12 spørsmål, kjent som Dirty Dozen. Dette spørreskjemaet måler personlighetstrekkene narsissisme, psykopati og machiavellianisme, ofte omtalt som "den mørke triaden", og det er utformet for å utforske den økende interessen for den "mørke" siden av menneskets natur. Resultatene fra fire forskningsstudier med over tusen deltakere viste at dette korte og tidseffektive spørreskjemaet var like pålitelig som de lengre spørreskjemaene (Jonason & Webster, 2010). Selv om instrumentet er designet for å måle den mørke triaden som helhet, er de fire utsagnene som er dedikert til narsissisme trukket ut. Narsissismeskåren er vurdert på en syvpunktsskala fra "helt uenig" til "helt enig" i dette spørreskjemaet. Intern reliabilitet til de fire utsagnene i dette instrumentet var $\alpha = 0.73$, noe som er akseptert (George & Mallery, 2003, s. 231).

Tabell 4

Utsagn SAPS og Dirty Dozen (N = 326)

Angi i hvilken grad du er enig eller uenig med påstandene:	Helt uenig	Uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Enig	Helt enig
Perfeksjonisme:							
«Jeg setter høye standarder for meg selv»	1	2	3	4	5	6	7
«Mine prestasjoner når sjelden opp til mine standarder»	1	2	3	4	5	6	7
«Jeg har et sterkt behov for å streve etter det perfekte»	1	2	3	4	5	6	7
«Å gjøre mitt beste ser aldri ut til å være tilstrekkelig»	1	2	3	4	5	6	7
Narsissisme:							
«Jeg tenderer å søke prestisje og status»	1	2	3	4	5	6	7
«Jeg forventer at andre gjør spesielle tjenester for meg»	1	2	3	4	5	6	7
«Jeg vil at andre skal beundre meg»	1	2	3	4	5	6	7
«Jeg vil at andre skal legge merke til meg»	1	2	3	4	5	6	7

Prosedyre og design

Dette forskningsprosjektet besto av et ferdigutviklet kvantitativt spørreskjema som ble gitt av veilederne i arbeids- og organisasjonspsykologi der rollen makro-, meso- og mikro-nivå faktorer har på arbeidsavhengighet og relaterte helseutfordringer på arbeidsplasser hos arbeidstakere i Norge undersøkes. Studien er en del av den mest omfattende studien om arbeidsavhengighet som er gjennomført til dags dato med over 80 land fra seks kontinenter inkludert, og ledes av Dr. Edyta Charzyńska (University of Silesia in Katowice) og Dr. Paweł Atroszko (University of Gdańsk) i Polen. Til gjengjeld for å delta i forskningen har grunnleggerne utarbeidet en nettside basert på oppdatert forskning som er vedlagt når respondentene har fullført hvor de kan lese tilbakemelding på deres individuelle poengsum på

arbeidsrelatert helse og funksjon, arbeidsmiljø og støtte, og individuelle faktorer, som fungerer som indikatorer på hvordan de befinner seg på skalaer og hvordan de fungerer på arbeidsplassen.

Studien benytter et kryss-seksjonelt design som ble distribuert med formål om å sikre et deltakertall på minst 20 individer per deltaker i forskningsgruppen, i en periode på omtrent to uker i overgangen fra januar til februar 2024. Rekrutteringen av deltakere ble initielt utført gjennom et bekvemmelighetsutvalg blant arbeidstakere, etterfulgt av implementeringen av snøballmetoden. Denne tilnærmingen ble valgt for å oppnå et tilfredsstillende utvalg ved å engasjere arbeidstakere som igjen kunne henwise andre potensielle arbeidstakere. For å delta måtte man være norsk statsborger, over 18 år, ansatt i en organisasjon med minimum 10 ansatte, ha arbeidet for nåværende arbeidsgiver i minst ett år, og være i stand til å gi informert samtykke. Videre ble det søkt å oppnå en variert deltakergruppe basert på variabler som kjønn, alder og arbeidsrelatert informasjon.

Rekrutteringen ble gjennomført ved å informere arbeidstakere om studien og ved å spre informasjon om studien på sosiale medier. Det ble sendt ut et informasjonsskriv med spørreskjemaet som opplyste om undersøkelsen, samt at gjennomføringen ville ta omtrent 20 minutter. Informantene ble her tydelig informert om at deltakelsen er frivillig, at datamaterialet anonymiseres, samt at svar behandles konfidensielt. Det ble også opplyst at prosjektet dermed overholder retningslinjene for personvern i samarbeid med Kunnskapssektorens tjenesteleverandør (Sikt). Det ble ikke innhentet sensitive opplysninger om deltakerne så det var heller ikke nødvendig å få godkjenning av REK. Det ble helt til slutt utgitt kontaktinformasjon ved eventuelle spørsmål og oppfordret til deltakelse gjennom uttrykk for takknemlighet for deltakelse.

Statistiske analyser

Vi mottok et ferdig behandlet datasett som ble benyttet for analysene i analyseverktøyet JASP (JASP Team, 2024). Det ble dannet indeksvariabler for utbredthet og personlighetsfaktorene ved å beregne gjennomsnittet av poengsummene som ble gitt på hver av de individuelle spørsmålene som tilhørte hver av disse konseptene. I tillegg ble kjønn dummykodet til 1 (kvinne) og 2 (mann). Deretter ble deskriptive analyser av de demografiske variablene utført, før en multipl regressjonsanalyse ble kjørt for å teste hypotesene ved å se på forholdet mellom utbredthet (avhengig variabel) og personlighetsfaktorer (uavhengige variabler). Videre ble en uavhengig t-test også kjørt for å undersøke om det er en signifikant forskjell mellom kjønnsgruppene innenfor variablene, samt en korrelasjonsanalyse for å identifisere potensielle sammenhenger mellom variablene.

Regressjonsanalyse er en parametrisk test som forutsetter at flere forutsetninger oppfylles for å kunne generalisere modellen og sikre pålitelighet av analysen. Disse forutsetningene inkluderer multikollinearitet, linearitet, normalfordeling, homoskedasitet og uavhengighet. Analysen av histogram og Q-Q plott, samt evaluering av skjevhet og kurtose, indikerer at forutsetningene om normalfordeling er oppfylt, til tross for at to respondenter har standardiserte skårer over $+3.29$. Etter en grundig gjennomgang av disse respondentene samt vurderingen av subjektive skårer, og at Cook's D-verdien ikke overskrider 1, anses det som meningsfullt å ha med disse da vi forventer verdier i begge ender av skalaene. Det støttes med kryss-validering ved at vi ut fra vår høye utvalgsstørrelse og antall prediktorer kan forvente en liten effekt ut fra Cohens kriterie (Field, 2018, s. 387-388). Q-Q plottet og scatterplottet viser en relativt lineær sammenheng, og scatterplottet indikerer homoskedasitet. Kravet om multikollinearitet ble også møtt da VIF ligger på 1.13-1.44, der verdier over 10 anses som bekymringsverdige eller toleransen er under 0.1 (Bowerman & O'Connell, 1990; Myers, 1990), samt at ingen prediktorvariabler korrelerer over 0.80 (Field, 2018, s. 402). Durbin-Watson verdien for den

totale regresjonsmodellen ligger på 1.97, noe som er akseptert da det er verdier under 1 eller større enn 3 som kan skape problemer og ikke indikerer at det er stor sannsynlighet for korrelasjon mellom residualene (Field, 2018, s. 387). Generelt sett vil man ofte observere at forutsetningene for regresjonsanalysen ikke overholdes, og vanligvis har dette begrenset betydning gitt at utvalgsstørrelsen er stor (Field, 2018, s. 389).

Studien har tatt utgangspunkt i Cohen (1992) sine standard kriterier for Pearsons korrelasjonskoeffisienter, r , der .10 tilsier svak sammenheng, .30 som medium sammenheng og .50 som sterk sammenheng. For de standardiserte beta-koeffisientene var fokuset på den statistiske signifikansen ($p < .05$), samt retningen og styrken av assosiasjon målt mellom variablene.

Resultat

Tabell 5 presenterer antall, gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjon for variablene i studien. En korrelasjonsanalyse viste at utbrenthet ($M = 2.32$, $SD = 0.66$) korrelerer signifikant sterkt med nevrotisisme ($M = 2.83$, $SD = 0.91$), $r(324) = .61$, $p < .001$. Videre korrelerte utbrenthet signifikant med en medium positiv effekt på perfeksjonisme ($M = 4.46$, $SD = 1.11$), $r(324) = .43$, $p < .001$, og en medium negativ effekt på planmessighet ($M = 3.77$, $SD = 0.81$), $r(324) = -.30$, $p < .001$. Til slutt var det en liten signifikant korrelasjon med narsissisme ($M = 3.42$, $SD = 1.30$), $r(324) = .24$, $p < .001$. Disse funnene støtter hypotesen om at personlighetsfaktorer er assosiert med utbrenthet.

Tabell 5

Deskriptiv statistikk og korrelasjon for studie variabler; (N = 326)

Variabel	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5
1. Utbrenthet	2.32	0.66	-	-	-	-	-
2.Perfeksjonisme	4.46	1.11	.43**	-	-	-	-

3. Nevrotisisme	2.83	0.91	.61**	.47**	-	-	-
4. Planmessighet	3.77	0.81	-.30**	-.11*	.29**	-	-
5. Narsissisme	3.42	1.30	.24**	.37**	.19**	-.20**	-

Tabell 6 illustrerer en multippel regresjonsanalyse mellom den avhengige variabelen utbredthet og de uavhengige variablene nevrotisisme, planmessighet, perfeksjonisme og narsissisme. Modellen forklarte moderat, da den viste 41% av variasjonen i utbredthet, $adjR^2 = .41$, $F(4, 321) = 58.20$, $p < .001$. Dette indikerer at modellen har en signifikant forklaringskraft på utbredthet og ikke skyldes tilfeldigheter, samt at de inkluderte uavhengige variablene har en betydelig effekt på utbredthet når man tar hensyn til samspill mellom variablene. Modellen viste at nevrotisisme hadde høyest og mest signifikante positiv effekt på utbredthet ($\beta = .48$, $p < .001$). Perfeksjonisme viste også statistisk signifikans med positiv retning, men ikke i like stor grad som nevrotisisme ($\beta = .17$, $p = .001$). Videre var planmessighet den eneste variabelen som viste statistisk signifikant negativ effekt ($\beta = -.13$, $p = .005$). Narsissisme derimot var den eneste variabelen som ikke var statistisk signifikant ($\beta = .06$, $p = 0.22$). Disse funnene indikerer at personlighetsfaktorene har en betydelig påvirkning på utbredthet og støtter gjeldene teori om at personlighet representerer et komplekst samspill.

Tilleggsanalyser som inkluderte kjønn og alder som kontrollvariabler, viste at hovedfunnene forble robuste ($adjR^2 = .43$, $F(9, 316) = 29.89$, $p < .001$), noe som understreker at de opprinnelige resultatene ikke var tilfeldige eller forårsaket demografiske variabler.

Tabell 6

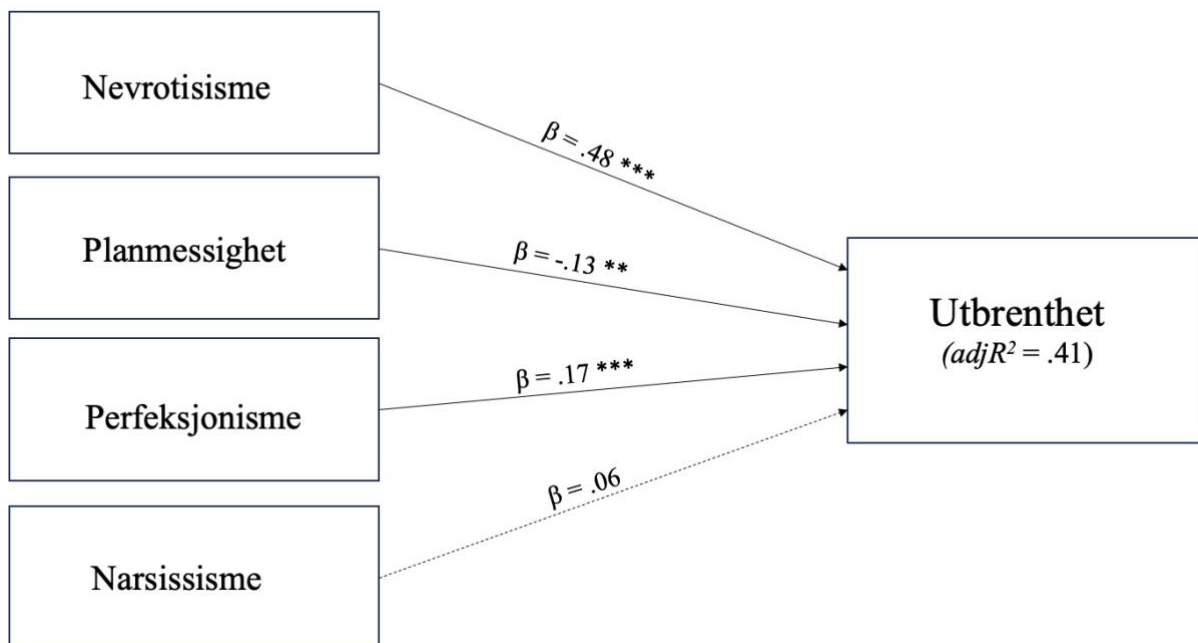
Regresjonsanalyse for utbredthet (N = 326)

Variabel	<i>b</i>	<i>SE b</i>	β	R^2	$AdjR^2$
Modell				.42***	.41***

Perfeksjonisme	0.10**	0.03	0.17**
Nevrotisisme	0.35***	0.04	0.48***
Planmessighet	-0.10**	0.04	-0.13**
Narsissisme	0.03	0.02	0.06

Notat: *** $p < .001$; ** $p < .01$

Resultatene fra en uavhengig t-test, utført for å undersøke potensielle forskjeller mellom kvinner og menn basert på variablene, indikerte kjønnsforskjeller. I gjennomsnitt er utbrenthetsskåren til menn ($M = 2.18$, $SD = 0.65$) statistisk signifikant lavere enn for kvinner ($M = 2.43$, $SD = 0.64$) med en gjennomsnittsdifferanse (ΔM) på 0.25, $t(324) = -3.62$, $p < .001$. Videre indikerte t-testen at gjennomsnittsskåren for nevrotisisme var signifikant høyere for kvinner ($M = 3.04$, $SD = 0.89$) enn menn ($M = 2.57$, $SD = 0.87$) $\Delta M = 0.47$, $t(324) = -4.81$, $p < .001$. I tillegg skårte kvinner høyere ($M = 4.72$, $SD = 1.11$) enn menn ($M = 4.15$, $SD = 1.03$) $\Delta M = 0.57$, $t(324) = -4.82$, $p < .001$, på perfeksjonisme. Imidlertid viste ikke analysen signifikante kjønnsforskjeller når det gjaldt planmessighet og narsissisme.



Notat: *** $p < .001$; ** $p < .01$

Figur 1

Resultater fra multipl regressjonsanalyse av personlighetstrekk og utbrenthet.

Diskusjon

Formålet med studien er å undersøke sammenhengen mellom personlighetsfaktorer og risikoen for utbrenthet. Regresjonsanalysen gir indikasjoner på at personlighetsfaktorer utgjør en betydelig rolle i risikoen for utbrenthet. Alle hypotesene støttes, men personlighetstrekket nevrotisisme skiller seg allikevel ut som det mest betydningsfulle trekket og narsissisme som det minst betydningsfulle trekket i denne studien. I tillegg ble tidligere forskningsfunn om at kvinner skårer høyere på utbrenthetsskårer forsterket, samt at kvinner skårer høyere på nevrotisisme støttet. Resultatene i denne studien er i tråd med prinsippene for CAPS (Mischel & Shoda, 1995), som antyder en sammenheng mellom personlighet og ansattes opplevelse av utbrenthet på arbeidsplassen. Dette understrekes videre av Swider & Zimmermanns (2010) studie, som fremhever den betydelige innvirkningen ansattes personlighet har på deres atferd på arbeidsplassen, inkludert aspekter som tilbaketrekning og prestasjon.

Personlighetstrekk predikerer risikoen for utbrenthet

Resultatene fra studien støtter ikke den utbredte oppfatningen om at utbrenthet primært er knyttet til arbeidskontekstuelle faktorer og kun sekundært til personlige disposisjoner (Maslach, 2003; Shanafelt et al., 2017). Tvert imot viser resultatene i denne og andre studier at personlighetstrekk, spesielt nevrotisisme, spiller en vesentlig rolle når det gjelder risikoen for utbrenthet (Angelini, 2023; Bianchi et al., 2018; Swider & Zimmerman, 2010). Nevrotisisme fungerer som et negativt filter i hverdagen, hvilket betyr at personer med høy grad av dette personlighetstrekket er mer tilbøyelige til å oppfatte stressende situasjoner som mer truende og belastende, og dermed har økt risiko for å bli utbrent (Semmer, 2006). Graden av korrelasjon

mellom nevrotisisme og utbrenthet var i denne studien i tråd med graden av assosiasjon som er funnet i tidligere forskning (Bianchi, 2018; Swider & Zimmerman, 2010). Planmessige individers høye selvdisiplin og effektive organisering derimot hjelper dem med å unngå stressende situasjoner og opplever mindre utmattelse (Armon et al., 2012). Deres sterke arbeidsmoral og arbeidsomme natur kan sannsynligvis forhindre dem mer fra å føle seg overveldende stresset (Judge & Ilies, 2002). Dette forsterkes ytterligere med at personlighet har vist å forklare så mye som 50% av variansen i lykke (Lyumbomirsky et al., 2005), der effektstørrelsen var størst for emosjonell stabilitet (reversert nevrotisisme), ekstroversjon og planmessighet (Anglim et al., 2020). Nevrotisisme og planmessighet fremstår som avgjørende faktorer for helseutfall, da de i stor grad påvirker situasjonell persepsjon.

Forholdet mellom perfeksjonistiske bekymringer og utbrenthetssymptomer er generelt sett funnet å være omtrent like store som relaterte personlighetstrekk, som nevrotisisme og planmessighet (Swider & Zimmerman, 2010). Resultatene fra studien indikerer tydelig at perfeksjonisme er positivt assosiert med utbrenthet. Tidligere forskning som har sammenlignet perfeksjonisme med personlighetstrekkene i FFM, har avdekket at perfeksjonismens dimensjoner fanger opp unike egenskaper ved personlighet og bidrar til å forklare ytterligere variasjoner i ulike kriterievariabler (Dunkley et al., 2006; Sherry et al., 2007). Mens det har vært mange studier som har utforsket perfeksjonisme, har få vurdert effektene av de to dimensjonene sammen (Hill et al., 2010). Nyere forskning konstaterer at perfeksjonisme ikke er en ensartet egenskap, men heller et komplekst konsept som består av to distinkte dimensjoner med ulik innvirkning på stressmestring, der perfeksjonistiske krav er funnet å være urelatert til utbrenthetssymptomer og perfeksjonistiske bekymringer positivt relatert til utbrenthet (Hill & Curran, 2015).

Dualiteten i perfeksjonisme ser man for eksempel i utvelgelsesintervjuer hvor kandidater ofte svarer "Jeg er en perfeksjonist" når de blir spurt om sin største svakhet. Dette svaret velges

strategisk på bakgrunn av at perfeksjonisme på arbeidsplassen gjenkjennes som en nyttig og verdsatt egenskap (Harari et al., 2018). Dermed har denne studien praktisk betydning, da den indikerer at perfeksjonisme, av allmenn forståelse i dagens arbeidsliv, samlet sett kan øke risikoen for utbrenthet blant arbeidstakere som opplever en frykt for å mislykkes eller ikke leve opp til forventningene. Derimot, ved å bruke en samlet skåre på perfeksjonisme, når SAPS måler dimensjonal perfeksjonisme i en to-faktor-modell, kan denne studien miste mye betydningsfull informasjon om hvordan disse to dimensjonene fungerer uavhengig av hverandre (Rice et al., 2014). For i nyere studier er det konsensus om at hver relevant egenskap av perfeksjonisme bør måles i sin egen unidimensjonale skala, der enkeltresultater på en måling ikke bør representere sammensatte aspekter av mer enn én konstruksjon slik som det er gjort i denne studien (McGrath, 2005; Smith et al., 2009).

Tross at tidligere forskning og samfunnsmessige trender peker mot en økende narsissistisk tendens i samfunnet (Schwarzkopf et al., 2016), var narsissisme det eneste trekket som ikke hadde en signifikant effekt på utbrenthet i denne studien. Det kan tenkes at resultatet skyldes at det er den grandiose varianten av narsissisme som representeres i målingen (Jones & Paulhus, 2014). Siden det er sårbar narsissisme som er assosiert med nevrotisisme (Miller et al., 2017) og det er denne formen som har blitt knyttet til utbrenthet og depresjon både i kliniske (Schwarzkopf et al., 2016) og ikke-kliniske studier (Sandage et al., 2016) kan det skyldes det ikke signifikante funnet, men det mangler imidlertid studier som undersøker sårbar narsissisme i en organisatorisk sammenheng for å kunne konstatere dette. Narsissisme var positivt assosiert med skoleutbrenthet i en studie (Barnett & Flores, 2016), mens narsissisme i et HR-miljø viste å fungere motiverende og motstandsdyktig mot utbrenthet i en annen (Prusik & Szulawski, 2019), som begge så på narsissisme som et overordnet konstrukt. Selv om forskningen på alle former for narsissisme har

skutt i været de siste årene debatteres det allikevel om konsensusen bak konstruktet, noe som viser seg i de inkonsistente funnene på sammenhengen i forskningen (Miller et al., 2017).

Psykologien har lenge forsket på om narsissister er klar over narsissismen sin, og har funnet at de er klar over at de er impulsive, arrogante, samt dominerende og manipulerende, men oppfatter det som uproblematisk (Carlson et al., 2011). Forskere har foreslått at det er mangel på innsikt som er en av de viktigste hindringene for vellykket behandling av narsissistisk personlighetsforstyrrelse (Emmons, 1984). Dermed kan det tenkes at selvrapportering av personlighetstrekkene for de som skårer høyt på narsissisme kan være problematisk, ettersom de mangler selvinnikt og konsistent vurderer seg selv positivt. Siden narsissisme er flittig brukt som moteord, er det viktig å forstå dette trekket bedre for å kunne adressere dets potensielle innvirkning på individuell helse og samfunnet som helhet (Twenge & Campbell, 2009, s. 3).

Mestring på arbeidsplassen

Samspillet mellom individet og miljøet spiller en avgjørende rolle i hvordan et opplevd krav eller en utfordring kan påvirke en persons stressnivå og mestringsevner (Lazarus & Folkman, 1984, s. 141). I regjeringens Folkehelsemelding (Meld. St. 19 (2014-2015)) fremheves målet om å fremme mestring og realisere individuelt potensial hos alle individer, med sikte på å øke produktiviteten og redusere sykefraværet i den norske arbeidsstyrken. Mestring referer til individets evne til å håndtere utfordringer, stress og belastninger i livet på en adaptiv måte (Bolger, 1990). Å oppleve utbrenthet kan ofte utløse skam ettersom det eksisterer mange fordommer rundt tilstanden, som for eksempel at man bare må "ta seg sammen" og "slutte å synes synd på seg selv" (Luyckx et al., 2010). Som følge av fordommene tyr mange til destruktive mestringsstrategier som ønsketenkning, selvkritikk og unnvikelse, som ofte er assosiert med høy nevrotisisme og lav planmessighet (Storm & Rothmann, 2003).

Mens forskning om reaksjoner på psykisk stress indikerer en betydelig sammenheng mellom personlighetstrekk og mestringsstil (Birkás et al., 2016), kan den begrensede oppmerksomheten mot trekk utenfor FFM delvis skyldes den komplekse, multidimensjonale karakteren i disse trekkene. Å skille mellom perfeksjonistiske krav, assosiert med aktiv mestring, og perfeksjonistiske bekymringer, assosiert med passiv mestring, er avgjørende for å forstå forholdet mellom mestring og utbrenthet (Dunkley & Blakstein, 2000). Narsissister synes å foretrekke problemfokuserert mestring, i samsvar med deres høye nivå av selvkontroll, mens deres positive gjenevaluering av situasjoner kan bidra til å kontrollere følelsesmessige reaksjoner under stress (Folkman & Moskowitz, 2004; Jonason & Tost, 2010). Grandiose narsissister har en tendens til å regulere selvet gjennom åpenbare strategier, mens sårbare narsissister søker sosial godkjenning for å styrke deres selvbilde. Sammenlignet med sårbar narsissisme, forutsier grandios narsissisme bedre psykologisk tilpasning og mer positive psykologiske egenskaper (Ng et al., 2015). Dermed understreker dette viktigheten av å utvikle gode mestringsstrategier hos arbeidstakere, tilpasset deres personlighet, for å forebygge stress og sykefravær.

Psykiske lidelser utgjør en betydelig andel av helserelatert fravær i arbeidslivet i Norge, og de med personlighetsforstyrrelse har den dårligste statistikken når det gjelder å komme tilbake i arbeid etter fravær, med kun 9% (Andersen, 2021). Individuer med personlighetsforstyrrelser har økt risiko for utbrenthet ettersom de ofte mangler effektive mestringsstrategier for å håndtere stress, opplever vanskeligheter i mellommenneskelige relasjoner og står overfor høye krav. Personlighetsforstyrrelser karakteriseres av maladaptive variasjoner av personlighetstrekk (Saulsman & Page, 2004), og rammer en tidel av befolkningen (Volkert et al., 2018). Mens moderat uttrykk for trekkene i denne studien kan være adaptive og til og med fremme personlig velvære og suksess, kan ekstreme former være assosiert med personlighetsforstyrrelser (Tyrer et al., 2015). Personlighetsforstyrrelser påvirker dermed de kognitive-affektive enhetene i CAPS-

teorien, med mulige dysfunksjonelle mønstre i CAU-ene som kan resultere i maladaptiv atferd og svekket stresshåndtering, og dermed øke risikoen for utbredthet. For eksempel kan ekstrem nevrotisisme være sentralt i borderline personlighetsforstyrrelse (Bianchi et al., 2018) og overdreven planmessighet i tvangsmessig-kompulsiv personlighetsforstyrrelse (Samuel & Widiger, 2011). På samme måte kan ekstrem perfeksjonisme manifestere seg som en del av obsessiv-kompulsiv personlighetsforstyrrelse (Frost & Steketee, 1997), mens ekstrem narsissisme er kjennetegn på narsissistisk personlighetsforstyrrelse (Pincus & Lukowitsky, 2010). Videre fant Bianchi og kolleger (2018) at personer med borderline personlighetsforstyrrelse rapporterte økt utbredthetssymptomer, depressive symptomer, nevrotisisme, stress og lavere livstilfredshet. Studier om personlighetsforstyrrelser gir dermed verdifull innsikt i hvordan ekstreme manifestasjoner av de kognitive-affektive enhetene som utgjør individets personlighet kan øke risikoen for utbredthet og frafall i arbeidslivet.

Moderne arbeidslivsutfordringer

Tross at Norge er et egalitært samfunn med kjønnslikhet (Kvande, 2009), og tidligere forskning har gitt inkonsistente funn om kjønnsforskjeller i utbredthet (Purvanova & Muros, 2010), indikerer denne studien at kvinner har høyere risiko for utbredthet. I likhet med andre studier (Bakker et al., 2002; Dahlin et al., 2007; De Beer et al., 2022) var utbredthetsskåren høyere for kvinner enn menn, mens andre studier ikke finner det samme (De Beer et al., 2023). Norsk arbeidsliv, kjennetegnet av den nordiske modellen med høy grad av deltakelse og samarbeid mellom arbeidstakere, fagforeninger og arbeidsgivere (Gustavsen, 2011), har en høy kvinnelig yrkesdeltakelse og generelt bedre arbeid-liv balanse enn gjennomsnittet i EU (STAMI, 2023). Likestillingsnivået i et samfunn synes å ha en betydelig innvirkning på kjønnsforskjeller i psykisk helse og livskvalitet, der landene med høyest grad har størst forskjeller (Campbell et al., 2021). Kvinner viser tendenser til høyere nevrotisisme, knyttet til økt risiko for stressbelastninger

og psykiske lidelser, men årsakene til kjønnsforskjellen er uklare (Goodwin & Gotlib, 2004).

Stress kan fungere som et "kjønnet" fenomen da kjønn kan påvirke hvert element i stressprosessen like mye av årsaken, tolkningen og atferd, ved å påvirke mestringsvaner og helsemessige konsekvenser av stressreaksjoner (Barnett et al., 1987). Kvinner står oftere overfor pressfaktorer som dobbeltarbeidsteorien, som forklarer at kvinner skal mestre arbeidslivet på samme måte som menn samtidig som de har hovedansvar for både hjem og barn, og dette kan bidra til deres høyere sykefravær sammenlignet med menn (Kostøl & Telle, 2011).

Kvinner opplever ofte høyere stressnivåer og benytter seg i større grad av en følelsesorientert mestringsstil enn menn, som potensielt kan være mindre effektiv i stresshåndtering sammenlignet med en problemfokusert mestringsstil (Matud, 2004; McDonough & Walters, 2001; Sigmon et al., 1995). Rollebegrensningsteorien foreslår at kjønnsforskjeller i mestring kan forklares av ulikheter i sannsynligheten for å inneha spesifikke sosiale roller og de tilhørende ressursene og mulighetene (Rosario et al., 1988). Det er nemlig funnet en tendens til at kvinner opplever flere stressende forhold knyttet til helse og familie, mens menn rapporterer flere stressende forhold knyttet til arbeid og økonomi (Folkman & Lazarus, 1980). Videre blir kvinner og menn eksponert for ulike stressorer knyttet til deres jobber og roller, hvor kvinner blant annet oftere opplever sexistiske stressorer som diskriminering og seksuell trakassering (Klonoff et al., 2000). Flere studier har identifisert en sammenheng mellom hegemonisk maskulinitet og høyere stigma knyttet til mental helse og selvmordsforsøk hos menn. Dette skyldes at mentale helseutfordringer ofte utfordrer menns tradisjonelle oppfatning av maskulinitet, noe som kan føre til følelser av svakhet, maktesløshet og sårbarhet som ikke samsvarer med stereotypiske maskuline idealer (Robertson et al., 2015). Slike utfordringer kan underminere menns behov for maskulin identitet og føre til ugunstige mestringsstrategier (Emslie et al., 2006), samtidig som maskuline forventninger begrenser deres vilje til å søke hjelp på grunn av stigma rundt å vise

sårbarhet (Cleary, 2012). I empiriske studier har det blitt observert at menn kan underrapportere sine mentale helseutfordringer, og prioritere opprettholdelsen av sin maskuline identitet fremfor sin psykiske helse og livskvalitet (Kupers, 2005). Samlet sett indikere dette behovet for ulike tilnærminger til stresshåndtering basert på kjønn, hvorav Innstrand og kolleger (2011) antyder at disse kjønnsforskjellene kan variere mellom ulike yrkesgrupper.

Denne konteksten understreker betydningen av å forstå hvordan utbrenthet ofte betraktes som en sykdom i moderne samfunn som et resultat av globalisering og utviklingen av arbeidsplasser, noe som kan ha implikasjoner for tolkning og reaksjon på stress i ulike arbeidsmiljøer (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000). Sosiale medier har blitt identifisert som en betydelig bidragsyter til økt anerkjennelse av utbrenthet gjennom fenomener som «Social Media Burnout» (Liu & Ma, 2020) og «Quiet Quitting» (Serenko, 2024), som følge av at ansatte føler seg overveldet av det konstante arbeidspresset og tilgjengeligheten i det moderne arbeidsliv (Sanz-Blas et al., 2019). Covid-19-pandemien har forsterket dette presset ytterligere, med økt behov for tilgjengelighet og mulighet for nettbaserte interaksjoner både i og utenfor arbeidstid (Almedia et al., 2020). Samtidig har sosiale medier også bidratt til økt sammenligning, avhengighet og sosial angst gjennom fenomener som «Fear of Missing Out (FOMO)» og økt internettbruk i hverdagslige situasjoner, som øker risikoen for frustrasjon og misunnelse, ledsaget av utmattelse (Latif et al., 2021; Vogel et al., 2014). Disse forholdene er assosiert med nevrotisisme, men kan motvirkes gjennom planmessig bruk av sosiale medier (Hsiao et al., 2016; Rozgonjuk et al., 2021). Videre har perfektjonisme blitt knyttet til sosial sammenligning på sosiale medier (McComb & Mills, 2021; Padoa et al., 2018), mens narsissisme er assosiert med avhengighetsbruk av sosiale medier for å tilfredsstille egoets behov for konstant tilbakemelding og bekreftelse fra et bredt spekter av mennesker (Andreassen et al., 2017). En persons stressnivå kan påvirke andres stressopplevelse i det samme sosiale miljøet, noe som kan korrelere med den

økte omtalen av utbredthet på sosiale medier og føre til økt rapportering av utbredthet og hyppigere sykefravær som følge av sosial påvirkning (Bakker et al., 2009). I lys av dette er samfunnstrender av avgjørende betydning gitt at utbredthet kan ha flere utløsende faktorer, og deres innvirkning på utbredthet bør undersøkes.

Styrker og begrensninger

Denne studie innehar en rekke styrker og begrensninger som er verdt å vurdere nøye. Tidligere forskning har hovedsakelig fokusert på alle personlighetstrekkene i FFM, mens denne studien spesifikt undersøker nevrotisisme og planmessighet, samt inkluderer perfeksjonisme og narsissisme i analysene. Dette gir denne studien unik innsikt i hvordan disse variablene samhandler, og hvilken rolle de spiller i risikoen for utbredthet.

Studien har flere styrker som bidrar til å øke dens pålitelighet og relevans. Ved å benytte en elektronisk spørreundersøkelse får respondentene mulighet til å svare i sitt eget tempo og når det selv passer dem for å redusere påvirkningen fra situasjonen og oppmuntrer til friere og ærligere svar (Hellevik, 2002, s. 361). Inkluderingen av oppmerksomhets spørsmål, der respondentene skulle svare et oppgitt tall, bidrar også til å forhindre at respondenter ga raske og ureflekterte svar. Til tross for at snøballmetoden lettere muliggjør å oppnå et stort antall respondenter, er det viktig å være oppmerksom på at denne metoden kan føre til skjevhet i utvalget (Emerson, 2015).

Ved å benytte et bekvemmelighetsutvalg begrenses muligheten til å generalisere funnene til en bredere populasjon, men samtlige respondenter er norske statsborgere noe som gjør at funnene indikerer en tendens som ikke har blitt utforsket tidligere i norsk sammenheng. En betydelig styrke er imidlertid at utvalget ble rekruttert av 20 unike studenter, som hver bidro med kontakter fra ulike miljøer, resulterende i en undersøkelse av 326 ulike arbeidstakere, noe som anses som et representativt antall for denne studien. I tillegg har studien et utvalg med bredt

aldersspenn og god kjønnsbalanse, men det bør bemerkes at utvalgets sammensetning kan ha innvirkning på resultatene, for eksempel om utvalget var mer representativt fordelt med tanke på utdanningsnivå da det kan ha innvirkning på hvilke typer jobber en person kan få i dagens norske arbeidsmarked (Statistisk sentralbyrå, 2020a). Videre, som det er gitt tilbakemelding på, er det også en stor styrke at respondentene får informasjon om svarene sine og kan bruke det til å lære mer om seg selv både som en takk for deltakelsen og i arbeidet med forebygging av utbrenthet.

Det er viktig å anerkjenne potensialet for feilkilder i variablene brukt i studien. Turnover, selv om ikke en demografisk variabel, er likevel inkludert i studien grunnet dens relevans. Resultatene viser at hele 33.1% av respondentene vurderte å slutte i jobben, noe som indikerer potensielle arbeids- eller helserelevante utfordringer som kan føre til utbrenthet. Det er også viktig å undersøke betydningen av de 22 respondentene som svarte "vet ikke" på turnover-spørsmålet, da dette kan påvirke målingen da det i utgangspunktet er et kategorisk spørsmål med ja/nei svar. Dersom dette skyldes at enkelte respondenter sliter med å reflektere over egen helse, personlighet og arbeidsplass kan det være en kilde til feil i variablene brukt i denne studien.

Studien lider også av manglende metodisk varians siden den utelukkende baserer seg på selvrapporing, og det anbefales å supplere med observasjons- og atferdsdata (Paulhus & Vazire, 2007). Selvoppfatningsbias er vanlige og kan påvirke resultatene, da mennesker har en tendens til å beskrive seg selv mer positivt (Pelham et al., 2002). Selv om majoriteten av all sosial- og personlighetsforskning baserer seg på selvrapporing, utfordres denne tilnærmingen av manglende selvinnsett (Gosling et al., 2004; Vazire, 2006). Siden den interne reliabiliteten ikke var spesielt høy kan det derfor tenkes at det forekom svarbias i denne studien, siden spørsmålene kan tolkes som sensitive (Tourangeau & Yan, 2007).

Forskning indikerer at samtidig måling av variabler kan gi overdrevne forhold på grunn av felles metodevariens (Podsakoff et al., 2003; Spector, 2006; Swider & Zimmermann, 2010).

Tidligere studier har vist en sammenheng mellom personlighet og utbredthet, men de fleste har vært tverrsnittstudier, mens longitudinelle studier foretrekkes for å fastslå årsakssammenhenger (Angelini, 2023; Spector, 2019). Longitudinelle design gir betydelige fordeler når det gjelder å undersøke kausale koblinger (Taris & Kompier, 2014), og det kan oppstå hendelser mellom målingene som påvirker resultatet (Wrzesniewski & Dutton, 2001). En nylig publisert stor litteraturgjennomgang på personlighetstrekkene i FFM og utbredthet fant at 89% av de 83 studiene inkludert var tverrsnittstudier (Angelini, 2023). Til tross for omfattende studier av årsaker til utbredthet, er det dermed få som ser på konsekvenser som selvmord og økt sykefravær.

Forskningens divergerende tilnærminger til personlighet understreker kompleksiteten i feltet og behovet for alternative perspektiver. Forskere utvikler ofte kortere spørreskjemaer for å motvirke deltakeres kjedsomhet og frafall, men det er også viktig å undersøke andre aspekter av personlighet i tillegg til de fem hovedfaktorene i FFM (Stanton et al., 2002). For eksempel viste en studie til kjønnsforskjeller ved å benytte The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF) og ikke FFM, noe som tyder på at det er relevant å se på semantikken i personlighetstestene da menn og kvinner oppfører seg forskjellig i en rekke sammenhenger selv om de bruker de samme uttrykkene (Del Giudice et al., 2012). Kjønnsminoriteter, som transpersoner og ikke-binære, rapporterer flere psykiske vansker enn jevnaldrende ikke-transpersoner (Carmichael et al., 2021), noe som viser til en variasjon mellom kvinner og menn som støtter våre funn, men som utfordrer å skille kjønn i binære kategorier i forskning (Hyde et al., 2019).

Ekskludering av trekk fra FFM, som i denne studien, kan gi en uklar forståelse av sammenhengen mellom personlighet og utbredthet, da det er dokumentert at alle fem trekkene spiller en rolle og utgjør en persons unike personlighet (Taris & Kompier, 2014). Derimot er det interessant å se at en så høy prosentandel kan forklare risikoen for utbredthet selv da tre av trekkene i FFM ikke er inkludert. Bruken av personlighetstester og trekkteorier har også blitt

kritisert for sin begrensede evne til å forutsi atferd, og alternative tilnærminger som CAPS kan bidra til å forstå personlighetens kompleksitet bedre (Vazire & Carlson, 2010). Fremtidige studier bør nøye vurdere de multidimensjonale aspektene ved både perfeksjonisme og narsissisme, da det er klart at de har ulike effekter og implikasjoner, noe som også er en svakhet ved denne studien (Crowe et al., 2019; Hill & Curran, 2015).

Videre forskning

Forskning bør videreføre utforskningen av individuelle karakteristikk assosiert med utbrenthet, samtidig som fokuset bør rettes mot intervensjoner som adresserer det unike ved utbrenthetens forutsetninger innenfor en bestemt organisasjon eller type individ, i stede for kun universelle løsninger (Bianchi & Schonfeld, 2016; Halbesleben et al., 2006). Videre bør fremtidige studier undersøke både smale og brede trekk som er foreslått av Hough og Oswald (2008) og som er vist i denne studien å være relevant. I tillegg bør forskere fokusere på mediatorer på forholdene, som for eksempel om nevrotiske individer opplever et gitt arbeidsmiljø som mer stressende enn mindre nevrotiske individer, eller om deres negative holdninger reduserer støtten fra kolleger, noe som kan øke arbeidsmengden og risikoen for utbrenthet (Côte, 2005). Dette konseptet støttes av person-miljø-tilpasningsteorien, som antyder at samspillet mellom individets personlighet og spesifikke miljøfaktorer kan moderere sammenhengen med utbrenthet (Kristof-Brown et al., 2005). I løpet av de siste tiårene har oppfatningen om at personlighet ikke er statisk vært i fremmarsj (Slobodskaya, 2021), noe som åpner muligheter for helsefremmende tiltak rettet mot personlighetstrekk. Det er interessant å utforske den modererende rollen til både miljømessige og biologiske faktorer, da forskning viser at begge spiller en betydelig rolle i å forme personlighet (Vukasović & Bratko, 2015).

Den konseptuelle overlappen mellom utbrenthet og depresjon utfordrer studier på grunn av likheter i symptomer og kognitive stiler (Bianchi et al., 2015), og ettersom forskning viser til

en overlapp (Ahola et al., 2014; Bianchi et al., 2021) reises diskusjonen rundt behovet for å adskille tilstandene fullstendig (Bianchi et al., 2020). Flere forskere hevder at forekomsttallene for utbrenthet mangler betydning på grunn av manglende validitet og reliabilitet i estimatene (Heinemann & Heinemann, 2017; Rotenstein et al., 2018; Schaufeli et al., 2009), spesielt siden en studie dokumenterte betydelig variasjon i utbredelsen av utbrenthet, fra 3% til 91%, basert på definisjonen av utbrenthet (Hewitt et al., 2020). Mangelen på klar diagnose for utbrenthet, sammen med varians i dens prevalens grunnet manglende konsensus i definisjonen, understreker behovet for videre forskning for å etablere klare diagnosekriterier og behandlingsstrategier (De Beer et al., 2022; Schaufeli et al., 2020).

Konklusjon

Denne studien konkluderer med at personlighetstrekkene nevrotisisme, planmessighet, perfeksjonisme og narsissisme utgjør en moderat risikofaktor for utbrenthet. Disse trekkene reflekterer den unike personlighetsstrukturen hver enkelt arbeidstaker har og deres respons på arbeidsrelaterte krav og belastninger. Identifiseringen av nevrotisisme som den mest markante prediktoren for utbrenthet understreker behovet for enighet om denne sammenhengen for å utvikle effektive tiltak, spesielt med tanke på den betydelige forekomsten av psykiske lidelser knyttet til dette personlighetstrekket og den påfølgende påvirkningen på sykefravær i Norge. Det er avgjørende å inkludere trekk utenfor de tradisjonelle modellene, med tanke på at positive trekk kan ha negative implikasjoner, og smale trekk kan manifestere seg både adaptivt og maladaptivt, for å bedre forstå hvordan arbeidstakeres personlige egenskaper påvirker risikoen for utbrenthet. Selv om analyser viser en statistisk signifikant økning i utbrenthetsrisiko blant kvinner, må det nøye vurderes om dette også har praktisk betydning, eller om metodiske feil hindrer oppdagelsen av eventuelle negative effekter på menns psykiske og fysiske helse. Med en stadig økende forekomst av utbrenthet som et potensielt alvorlig sosialt problem i fremtiden, er det avgjørende

med en mer helhetlig og dynamisk tilnærming for de underliggende mekanismene bak utbrenthet og relaterte helseutfordringer. Arbeidstakeres personlighetsstruktur kan nemlig avgjøre hvem som er best på å brenne ut.

Referanseliste

- 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*(1), 55–62.
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2005.06.004>
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work and Stress*, *23*(3), 244–263.
<https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
- American Psychological Association. (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association* (7 utg.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Andersen, U. (2021). Personlighetsforstyrrelser i arbeidslivet. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, *58*(7), 580-583.
- Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Griffiths, M. D. (2017). The relationship between addictive use of social media, narcissism, and self-esteem: Findings from a large national survey. *Addictive Behaviors*, *64*, 287–293. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2016.03.006>
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC Psychology*, *11*(1), 49. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
- Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J., & Wood, J. K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *146*(4), 279–323. <https://doi.org/10.1037/bul0000226>
- Arbeidsmiljøloven. (2023). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m. v.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

- Armon, G., Shirom, A., & Melamed, S. (2012). The Big Five Personality Factors as Predictors of Changes Across Time in Burnout and Its Facets. *Journal of Personality, 80*(2), 403–427. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00731.x>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory - General Survey: An Internet Study. *Anxiety, Stress, and Coping, 15*(3), 245–260. <https://doi.org/10.1080/1061580021000020716>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations, 65*(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bakker, A. B., Westman, M., & Hetty van Emmerik, I. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal of Managerial Psychology, 24*(3), 206–219. <https://doi.org/10.1108/02683940910939304>
- Barford, S. W., & Whelton, W. J. (2010). Understanding Burnout in Child and Youth Care Workers. *Child & Youth Care Forum, 39*(4), 271–287. <https://doi.org/10.1007/s10566-010-9104-8>
- Barnett, M. D., & Flores, J. (2016). Narcissus, exhausted: Self-compassion mediates the relationship between narcissism and school burnout. *Personality and Individual Differences, 97*, 102–108. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.03.026>
- Barnett, R. C., Biener, L., & Baruch, G. K. (1987). *Gender and stress*. Free Press.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology, 78*(1), 111–118. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.111>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment, 9*(1-2), 9–30. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>

- Bianchi, R. (2018). Burnout is more strongly linked to neuroticism than to work-contextualized factors. *Psychiatry Research*, *270*, 901–905. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.11.015>
- Bianchi, R., Rolland, J. P., & Salgado, J. F. (2018). Burnout, Depression, and Borderline Personality: A 1,163-Participant Study. *Frontiers in Psychology*, *8*, 2336. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02336>
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2016). Burnout is associated with a depressive cognitive style. *Personality and Individual Differences*, *100*, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.01.008>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout-depression overlap: a review. *Clinical Psychology Review*, *36*, 28–41. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.01.004>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Verkuilen, J. (2020). A five-sample confirmatory factor analytic study of burnout-depression overlap. *Journal of Clinical Psychology*, *76*(4), 801–821. <https://doi.org/10.1002/jclp.22927>
- Bianchi, R., Truchot, D., Laurent, E., Brisson, R., & Schonfeld, I. S. (2014). Is burnout solely job-related? A critical comment. *Scandinavian Journal of Psychology*, *55*(4), 357–361. <https://doi.org/10.1111/sjop.12119>
- Bianchi, R., Verkuilen, J., Schonfeld, I. S., Hakanen, J. J., Jansson-Fröjmark, M., Manzano-García, G., Laurent, E., & Meier, L. L. (2021). Is Burnout a Depressive Condition? A 14-Sample Meta-Analytic and Bifactor Analytic Study. *Clinical Psychological Science*, *9*(4), 579–597. <https://doi.org/10.1177/2167702620979597>
- Birkás, B., Gács, B., & Csathó, Árpád. (2016). Keep calm and don't worry: Different Dark Triad traits predict distinct coping preferences. *Personality and Individual Differences*, *88*, 134–138. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.007>

- Bolger, N. (1990). Coping as a Personality Process: A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(3), 525–537. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.3.525>
- Bowerman, B. L., & O'Connell, R. T. (1990). *Linear statistical models: An applied approach* (2 utg.). PWS-Kent Publ.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457–472. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00040-4](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00040-4)
- Brunzel, J. (2021). Making use of quantitative content analysis: Insights from academia and business practice. *Business Horizons*, 64(4), 453–464. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.010>
- Burns, D. (1980). The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology Today*, 14, 34–52.
- Campbell, O. L. K., Bann, D., & Patalay, P. (2021). The gender gap in adolescent mental health: A cross-national investigation of 566,829 adolescents across 73 countries. *SSM - Population Health*, 13, 100742. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100742>
- Campbell, W. K., Foster, C. A., & Finkel, E. J. (2002). Does self-love lead to love for others? A story of narcissistic game playing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(2), 340–354. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.2.340>
- Carlson, E. N., Vazire, S., & Oltmanns, T. F. (2011). You probably think this paper's about you: narcissists' perceptions of their personality and reputation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 185–201. <https://doi.org/10.1037/a0023781>
- Carmichael, P., Butler, G., Masic, U., Cole, T. J., De Stavola, B. L., Davidson, S., Skageberg, E. M., Khadr, S., & Viner, R. M. (2021). Short-term outcomes of pubertal suppression in a selected cohort of 12 to 15 year old young people with persistent gender dysphoria in the UK. *PloS One*, 16(2), e0243894–e0243894. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243894>

Cavanagh, J. T., Carson, A. J., Sharpe, M., & Lawrie, S. M. (2003). Psychological autopsy studies of suicide: a systematic review. *Psychological Medicine*, 33(3), 395–405.

<https://doi.org/10.1017/s0033291702006943>

Chen, L. H., Chen, M.-Y., Kee, Y. H., & Tsai, Y.-M. (2008). Relation of Perfectionism with Athletes' Burnout: Further Examination. *Perceptual and Motor Skills*, 106(3), 811-820.

<https://doi.org/10.2466/pms.106.3.811-820>

Cleary A. (2012). Suicidal action, emotional expression, and the performance of masculinities. *Social Science & Medicine*, 74(4), 498–505. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.08.002>

Cohen, J. (1992). Statistical Power Analysis. *Current Directions in Psychological Science: A Journal of the American Psychological Society*, 1(3), 98–101. [https://doi.org/10.1111/1467-](https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783)

[8721.ep10768783](https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783)

Coleman, G., Furnham, A., & Treglown, L. (2023). Exploring the Dark side of conscientiousness. The relationship between conscientiousness and its potential derailers: perfectionism and narcissism. *Current Psychology*, 42(31), 27744–27757. [https://doi.org/10.1007/s12144-022-](https://doi.org/10.1007/s12144-022-03828-y)

[03828-y](https://doi.org/10.1007/s12144-022-03828-y)

Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080–1107.

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.6.1080>

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359.

<https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>

Cote, S. (2005). A Social Interaction Model of the Effects of Emotion Regulation on Work Strain. *The Academy of Management Review*, 30(3), 509–530. <https://doi.org/10.5465/AMR.2005.17293692>

- Cramer, E. M., Song, H., & Drent, A. M. (2016). Social comparison on Facebook: Motivation, affective consequences, self-esteem, and Facebook fatigue. *Computers in Human Behavior*, *64*, 739–746.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.07.049>
- Crowe, M. L., Lynam, D. R., Campbell, W. K., & Miller, J. D. (2019). Exploring the structure of narcissism: Toward an integrated solution. *Journal of Personality*, *87*(6), 1151–1169.
<https://doi.org/10.1111/jopy.12464>
- Dahlin, M., Joneborg, N., & Runeson, B. (2007). Performance-based self-esteem and burnout in a cross-sectional study of medical students. *Medical Teacher*, *29*(1), 43–48.
<https://doi.org/10.1080/01421590601175309>
- De Beer, L.T., Christensen, M., Sørengaard, T.A., Innstrand, S.T. and Schaufeli, W.B. (2023). The psychometric properties of the Burnout Assessment Tool in Norway: A thorough investigation into construct-relevant multidimensionality. *Scandinavian Journal of Psychology*.
<https://doi.org/10.1111/sjop.12996>
- De Beer, L.T., Schaufeli, W.B. & De Witte, H. (2022). The psychometric properties and measurement invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT-23) in South Africa. *BMC Public Health*, *22*(1), 1-1555. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13978-0>.
- Del Giudice, M., Booth, T., & Irwing, P. (2012). The distance between Mars and Venus: measuring global sex differences in personality. *PloS one*, *7*(1), e29265.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0029265>
- Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora* (5 utg.).
<https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora.pdf>

- De Raad, B., Perugini, M., & Szirmák, Z. (1997). In Pursuit of a Cross-lingual References Structure of Personality Traits: Comparisons among Five Languages. *European Journal of Personality, 11*(3), 167–185. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(199709\)11:3](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(199709)11:3)
- Digman J. M. (1997). Higher-order factors of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*(6), 1246–1256. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.73.6.1246>
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The mini-IPIP scales: tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological Assessment, 18*(2), 192–203. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.18.2.192>
- Dunkley, D.M., Blankstein, K.R. (2000). Self-Critical Perfectionism, Coping, Hassles, and Current Distress: A Structural Equation Modeling Approach. *Cognitive Therapy and Research, 24*(6), 713–730. <https://doi.org/10.1023/A:1005543529245>
- Dunkley, D. M., Blankstein, K. R., Zuroff, D. C., Lecce, S., & Hui, D. (2006). Self-Critical and Personal Standards factors of perfectionism located within the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences, 40*(3), 409–420. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.020>
- Dunkley, D. M., Mandel, T., & Ma, D. (2014). Perfectionism, neuroticism, and daily stress reactivity and coping effectiveness 6 months and 3 years later. *Journal of Counseling Psychology, 61*(4), 616–633. <https://doi.org/10.1037/cou0000036>
- Dyregrov, K. (2008). En farlig diskurs ved forståelse av selvmord. *Tidsskrift for Norsk psykologforening, 45*, 2-3.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (2021). *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer* (3. utg.). Fagbokforlaget.

- Emerson, R. W. (2015). Convenience Sampling, Random Sampling, and Snowball Sampling: How Does Sampling Affect the Validity of Research? *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 109(2), 164-168. <https://doi.org/10.1177/0145482X1510900215>
- Emmons, R. A. (1984). Factor Analysis and Construct Validity of the Narcissistic Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 48(3), 291–300. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4803_11
- Emslie, C., Ridge, D., Ziebland, S., & Hunt, K. (2006). Men's accounts of depression: Reconstructing or resisting hegemonic masculinity? *Social Science & Medicine*, 62(9), 2246–2257. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2005.10.017>
- Farber, B. A. (1983). Introduction: A critical perspective on burnout. I B. A. Farber (Red), *Stress and burnout in the human services professions* (s. 1-20). New York: Pergamon Press.
- Fischer, M. (1994). Narcissism and Organizational Evil. *Advancing Psychology and Its Applications: International Perspectives*, 29, 156.
- Folkehelseinstituttet. (2022). *Dødsårsaksregisteret: Dødsårsaker i Norge 2022*. <https://www.fhi.no/contentassets/63e48530e2094601b0e4dab313001f60/dodsarsaker-i-norge-rev-2.pdf>
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 745–774. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141456>
- Fornés-Vives, J., García-Banda, G., Frias-Navarro, D., & Pascual-Soler, M. (2019). Longitudinal study predicting burnout in Spanish nurses: The role of neuroticism and emotional coping. *Personality and Individual Differences*, 138, 286–291. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.10.014>
- Forssén, A. S. K., Carlstedt, G., & Mörtberg, C. M. (2005). Compulsive Sensitivity-A Consequence of Caring: A Qualitative Investigation into Women Carer's Difficulties in Limiting Their

Labours. *Health Care for Women International*, 26(8), 652–671.

<https://doi.org/10.1080/07399330500177097>

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.

<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism.

Cognitive Therapy and Research, 14(5), 449–468. <https://doi.org/10.1007/BF01172967>

Frost, R. O., & Steketee, G. (1997). Perfectionism in Obsessive-Compulsive Disorder

patients. *Behaviour Research and Therapy*, 35(4), 291–296. [https://doi.org/10.1016/S0005-](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(96)00108-8)

[7967\(96\)00108-8](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(96)00108-8)

Fry P. S. (1995). Perfectionism, humor, and optimism as moderators of health outcomes and

determinants of coping styles of women executives. *Genetic, Social, and General Psychology*

Monographs, 121(2), 211–245.

Fugelli, P. (1988). Den utbrente legen. *Nordisk Medicin*, 102, 360-362.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0*

update (4. utg.). Boston: Allyn & Bacon.

Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2007). Burnout and Personality: Evidence From

Academia. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 240–256.

<https://doi.org/10.1177/1069072706298156>

Glasberg, A. L., Eriksson, S., & Norberg, A. (2007). Burnout and 'stress of conscience' among healthcare

personnel. *Journal of Advanced Nursing*, 57(4), 392–403. [https://doi.org/10.1111/j.1365-](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04111.x)

[2648.2007.04111.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04111.x)

Goodwin, R. D., & Gotlib, I. H. (2004). Gender differences in depression: the role of personality

factors. *Psychiatry Research*, 126(2), 135–142. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2003.12.024>

- Gosling, S. D., Vazire, S., Srivastava, S., & John, O. P. (2004). Should we trust web-based studies? A comparative analysis of six preconceptions about internet questionnaires. *The American Psychologist*, *59*(2), 93–104. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.2.93>
- Graham, E. K., Rutsohn, J. P., Turiano, N. A., Bendayan, R., Batterham, P. J., Gerstorf, D., Katz, M. J., Reynolds, C. A., Sharp, E. S., Yoneda, T. B., Bastarache, E. D., Elleman, L. G., Zelinski, E. M., Johansson, B., Kuh, D., Barnes, L. L., Bennett, D. A., Deeg, D. J. H., Lipton, R. B., Pedersen, N. L., & Mroczek, D. K. (2017). Personality Predicts Mortality Risk: An Integrative Data Analysis of 15 International Longitudinal Studies. *Journal of Research in Personality*, *70*, 174–186. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.07.005>
- Grijalva, E., Newman, D. A., Tay, L., Donnellan, M. B., Harms, P. D., Robins, R. W., & Yan, T. (2015). Gender differences in narcissism: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, *141*(2), 261–310. <https://doi.org/10.1037/a0038231>
- Gustavsen, B. (2011). The Nordic model of work organization. *Journal of the Knowledge Economy*, *2*, 463–480. <https://doi.org/10.1007/s13132-011-0064-5>.
- Guthier, C., Dormann, C., & Voelkle, M. C. (2020). Reciprocal effects between job stressors and burnout: A continuous time meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, *146*(12), 1146–1173. <https://doi.org/10.1037/bul0000304>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, *43*(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Halbesleben, J. R. B., Osburn, H. K., & Mumford, M. D. (2006). Action Research as a Burnout Intervention: Reducing Burnout in the Federal Fire Service. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *42*(2), 244–266. <https://doi.org/10.1177/0021886305285031>

- Hallsten, L. (1993). Burning out: A framework. I W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Red), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (s. 95–113). Taylor & Francis.
- Harari, D., Swider, B. W., Steed, L. B., & Breidenthal, A. P. (2018). Is perfect good? A meta-analysis of perfectionism in the workplace. *Journal of Applied Psychology, 103*(10), 1121–1144. <https://doi.org/10.1037/apl0000324>
- Harnois, G. & Gabriel, P. (2000). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. Geneva: World Health Organization/International Labour Organization.
www.who.int/mental_health/media/en/712.pdf
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *SAGE Open, 7*(1), 215824401769715.
<https://doi.org/10.1177/2158244017697154>
- Hellevik, O. (2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap* (7. utg.). Universitetsforlaget.
- Hewitt, D. B., Ellis, R. J., Hu, Y. Y., Cheung, E. O., Moskowitz, J. T., Agarwal, G., & Bilimoria, K. Y. (2020). Evaluating the Association of Multiple Burnout Definitions and Thresholds With Prevalence and Outcomes. *JAMA Surgery, 155*(11), 1043–1049.
<https://doi.org/10.1001/jamasurg.2020.3351>
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., Sherry, S. B., Habke, M., Parkin, M., Lam, R. W., McMurtry, B., Ediger, E., Fairlie, P., & Stein, M. B. (2003). The interpersonal expression of perfection: Perfectionistic self-presentation and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(6), 1303–1325. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.6.1303>
- Hill, A. P., & Curran, T. (2016). Multidimensional Perfectionism and Burnout: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review, 20*(3), 269–288. <https://doi.org/10.1177/1088868315596286>

- Hill, A. P., Hall, H. K., Appleton, P. R., & Murray, J. J. (2010). Perfectionism and Burnout in Canoe Polo and Kayak Slalom Athletes: The Mediating Influence of Validation and Growth-Seeking. *The Sport Psychologist*, 24(1), 16–34. <https://doi.org/10.1123/tsp.24.1.16>
- Hill, A. P., Witcher, C. S. G., Gotwals, J. K., & Leyland, A. F. (2015). A qualitative study of perfectionism among self-identified perfectionists in sport and the performing arts. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 4(4), 237–253. <https://doi.org/10.1037/spy0000041>
- Hobfoll S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100–112. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.100>
- Hough, L. M., & Oswald, F. L. (2008). Personality Testing and Industrial–Organizational Psychology: Reflections, Progress, and Prospects. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(3), 272–290. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00048.x>
- Hsiao, C.-H., Chang, J.-J., & Tang, K.-Y. (2016). Exploring the influential factors in continuance usage of mobile social Apps: Satisfaction, habit, and customer value perspectives. *Telematics and Informatics*, 33(2), 342–355. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2015.08.014>
- Hyde, J. S., Bigler, R. S., Joel, D., Tate, C. C., & van Anders, S. M. (2019). The future of sex and gender in psychology: Five challenges to the gender binary. *American Psychologist*, 74(2), 171–193. <https://doi.org/10.1037/amp0000307>
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2011). Exploring within- and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(7), 813–824. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0667-y>

JASP Team. (2024). JASP (Version 0.18.3) [Computer software]. JASP Project. <https://jasp-stats.org/>

Jerram, K. L., & Coleman, P. G. (1999). The big five personality traits and reporting of health problems and health behaviour in old age. *British Journal of Health Psychology*, 4(2), 181–192.

<https://doi.org/10.1348/135910799168560>

Jonason, P. K., & Tost, J. (2010). I just cannot control myself: The Dark Triad and self-control. *Personality and Individual Differences*, 49(6), 611–615.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.031>

Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420–432. <https://doi.org/10.1037/a0019265>

Judge T. A., Ilies R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797–807. [https://doi.org/10.1037/0021-](https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.797)

[9010.87.4.797](https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.797)

Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *The Journal of Applied Psychology*, 98(6), 875–925. <https://doi.org/10.1037/a0033901>

Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). THE PERSON-SITUATION DEBATE REVISITED: EFFECT OF SITUATION STRENGTH AND TRAIT ACTIVATION ON THE VALIDITY OF THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS IN PREDICTING JOB PERFORMANCE. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149–1179. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>

Khamisa, N., Peltzer, K., & Oldenburg, B. (2013). Burnout in relation to specific contributing factors and health outcomes among nurses: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(6), 2214–2240. <https://doi.org/10.3390/ijerph10062214>

- Klonoff, E. A., Landrine, H., & Campbell, R. (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, *24*(1), 93–99. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2000.tb01025.x>
- Kostøl, A.R. og K. Telle. (2011). Sykefraværet i Norge de siste tiårene. Det handler om kvinnene. *Samfunnsøkonomen*, *125*(1), 32–42.
- Krane, L., Johnsen, R., Fleten, N., Nielsen, C. V., Stapelfeldt, C. M., Jensen, C., & Braaten, T. (2014). Sickness absence patterns and trends in the health care sector: 5-year monitoring of female municipal employees in the health and care sectors in Norway and Denmark. *Human Resources for Health*, *12*(1), 37. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-37>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). CONSEQUENCES OF INDIVIDUALS' FIT AT WORK: A META-ANALYSIS OF PERSON-JOB, PERSON-ORGANIZATION, PERSON-GROUP, AND PERSON-SUPERVISOR FIT. *Personnel Psychology*, *58*(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kroencke, L., Geukes, K., Utesch, T., Kuper, N., & Back, M. D. (2020). Neuroticism and emotional risk during the COVID-19 pandemic. *Journal of Research in Personality*, *89*, 104038. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.104038>
- Kupers, T. A. (2005). Toxic masculinity as a barrier to mental health treatment in prison. *Journal of Clinical Psychology*, *61*(6), 713–724. <https://doi.org/10.1002/jclp.20105>
- Kvande, E. (2009). Work-Life Balance for Fathers in Globalized Knowledge Work. Some Insights from the Norwegian Context. *Gender, Work, and Organization*, *16*(1), 58–72. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00430.x>
- Lahey, B. B. (2009). Public health significance of neuroticism. *American Psychologist*, *64*(4), 241–256. <https://doi.org/10.1037/a0015309>

- Latif, K., Weng, Q., Pitafi, A. H., Ali, A., Siddiqui, A. W., Malik, M. Y., & Latif, Z. (2021). Social comparison as a double-edged sword on social media: The role of envy type and online social identity. *Telematics and Informatics*, *56*, 101470. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2020.101470>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Leiter, M. P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior*, *12*(2), 123–144. <https://doi.org/10.1002/job.4030120205>
- Lin, W., Ma, J., Wang, L., & Wang, M. (2015). A double-edged sword: The moderating role of conscientiousness in the relationships between work stressors, psychological strain, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(1), 94–111. <https://doi.org/10.1002/job.1949>
- Liu, C., & Ma, J. (2020). Social media addiction and burnout: The mediating roles of envy and social media use anxiety. *Current Psychology*, *39*(6), 1883–1891. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9998-0>
- Lubbadeh, T. (2020). JOB BURNOUT: A GENERAL LITERATURE REVIEW. *International Review of Management and Marketing*, *10*(3), 7–15. <https://doi.org/10.32479/irmm.9398>
- Luyckx, K., Duriez, B., Klimstrab, T. A., & De Witte, H. (2010). Identity statuses in young adult employees: Prospective relations with work engagement and burnout. *Journal of Vocational Behavior*, *77*(3), 339–349. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.002>
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, *9*(2), 111–131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, *12*(5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Chapter 43 - Burnout. I G. Flink (Red.), *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (s. 351-357). Academic Press.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1401–1415. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.010>
- McComb, S. E., & Mills, J. S. (2021). Young women's body image following upwards comparison to Instagram models: The role of physical appearance perfectionism and cognitive emotion regulation. *Body image*, 38, 49–62. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2021.03.012>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1994). The Stability of Personality: Observations and Evaluations. *Current Directions in Psychological Science*, 3(6), 173–175.
<https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10770693>
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr, Ostendorf, F., Angleitner, A., Hrebícková, M., Avia, M. D., Sanz, J., Sánchez-Bernardos, M. L., Kusdil, M. E., Woodfield, R., Saunders, P. R., & Smith, P. B. (2000). Nature over nurture: temperament, personality, and life span development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(1), 173–186. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.78.1.173>
- McDonough, P., & Walters, V. (2001). Gender and health: Reassessing patterns and explanations. *Social Science & Medicine*, 52(4), 547–559. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(00\)00159-3](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(00)00159-3)
- McGrath, R. E. (2005). Conceptual Complexity and Construct Validity. *Journal of Personality Assessment*, 85(2), 112–124. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8502_02

- Meier, S. T. (1984). The construct validity of burnout. *Journal of Occupational Psychology*, 57(3), 211–219. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1984.tb00163.x>
- Melamed, S., Armon, G., Shirom, A., & Shapira, I. (2011). Exploring the reciprocal causal relationship between job strain and burnout: A longitudinal study of apparently healthy employed persons. *Stress and Health*, 27(4), 272–281. <https://doi.org/10.1002/smi.1356>
- Meld. St. 19 (2014-2015). *Folkehelsemeldingen: Mestring og muligheter*. Helse- og omsorgsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-19-2014-2015/id2402807/?ch=1>
- Miller, J. D., Hoffman, B. J., Gaughan, E. T., Gentile, B., Maples, J., & Keith Campbell, W. (2011). Grandiose and Vulnerable Narcissism: A Nomological Network Analysis. *Journal of Personality*, 79(5), 1013–1042. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2010.00711.x>
- Miller, J. D., Lynam, D. R., Hyatt, C. S., & Campbell, W. K. (2017). Controversies in Narcissism. *Annual Review of Clinical Psychology*, 13, 291–315. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032816-045244>
- Miller, J. D., Lynam, D. R., Vize, C., Crowe, M., Sleep, C., Maples-Keller, J. L., Few, L. R., & Campbell, W. K. (2018). Vulnerable Narcissism Is (Mostly) a Disorder of Neuroticism. *Journal of Personality*, 86(2), 186–199. <https://doi.org/10.1111/jopy.12303>
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102(2), 246–268. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.102.2.246>
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1998). Reconciling processing dynamics and personality dispositions. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 229–258. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.229>
- Myers, R. H. (1990). *Classical and modern regression with applications* (2. utg.). Duxbury Press.

- Ng, H. K. S., Cheung, R. Y.-H., & Tam, K.-P. (2014). Unraveling the link between narcissism and psychological health: New evidence from coping flexibility. *Personality and Individual Differences, 70*, 7–10. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.06.006>
- Olsson, S., Burström, B., Hensing, G., & Löve, J. (2021). Poorer mental well-being and prior unmet need for mental healthcare: a longitudinal population-based study on men in Sweden. *Archives of Public Health, 79*(1), 1–189. <https://doi.org/10.1186/s13690-021-00706-0>
- Padoa, T., Berle, D., & Roberts, L. (2018). Comparative social media use and the mental health of mothers with high levels of perfectionism. *Journal of Social and Clinical Psychology, 37*(7), 514–535. <https://doi.org/10.1521/jscp.2018.37.7.514>
- Paulhus, D. L., & Vazire, S. (2007). The self-report method. I R. W. Robins, R. C. Fraley, & R. F. Krueger (Red), *Handbook of Research Methods in Personality Psychology* (s. 224-239). Guilford Press.
- Pelham, B. W., Mirenberg, M. C., & Jones, J. T. (2002). Why Susie sells seashells by the seashore: implicit egotism and major life decisions. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(4), 469–487.
- Pierce, J. R., & Aguinis, H. (2013). The too-much-of-a-good-thing effect in management. *Journal of Management, 39*(2), 313–338. <https://doi.org/10.1177/0149206311410060>
- Pincus, A. L., & Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality disorder. *Annual Review of Clinical Psychology, 6*(1), 421–446. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.121208.131215>
- Pletzer, J. L., Thielmann, I., & Zettler, I. (2023). Who is healthier? A meta-analysis of the relations between the HEXACO personality domains and health outcomes. *European Journal of Personality, 38*(2), 342-364. <https://doi.org/10.1177/08902070231174574>

- 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*(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Priess, H. A., Lindberg, S. M., & Hyde, J. S. (2009). Adolescent Gender-Role Identity and Mental Health: Gender Intensification Revisited. *Child Development, 80*(5), 1531–1544. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2009.01349.x>
- Prusik, M., & Szulawski, M. (2019). The Relationship Between the Dark Triad Personality Traits, Motivation at Work, and Burnout Among HR Recruitment Workers. *Frontiers in Psychology, 10*, 1290–1290. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01290>
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Rice, K. G., Richardson, C. M. E., & Tueller, S. (2014). The Short Form of the Revised Almost Perfect Scale. *Journal of Personality Assessment, 96*(3), 368–379. <https://doi.org/10.1080/00223891.2013.838172>
- Roberts, B. W., Lejuez, C., Krueger, R. F., Richards, J. M., & Hill, P. L. (2014). What is conscientiousness and how can it be assessed? *Developmental Psychology, 50*(5), 1315–1330. <https://doi.org/10.1037/a0031109>
- Roberts, B. W., & Mroczek, D. (2008). Personality trait change in adulthood. *Current Directions in Psychological Science, 17*(1), 31–35. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00543.x>
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(3), 533–562. <https://doi.org/10.1111/joop.12120>
- Rosario, M., Shinn, M., Mørch, H., & Huckabee, C. B. (1988). Gender differences in coping and social supports: Testing socialization and role constraint theories. *Journal of Community*

Psychology, 16(1), 55–69. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(198801\)16:1<55::AID-JCOP2290160108>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/1520-6629(198801)16:1<55::AID-JCOP2290160108>3.0.CO;2-U)

Rotenstein, L. S., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, R. C., Guille, C., Sen, S., & Mata, D. A. (2018). Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review. *JAMA*, 320(11), 1131–1150. <https://doi.org/10.1001/jama.2018.12777>

Rozgonjuk, D., Sindermann, C., Elhai, J. D., & Montag, C. (2021). Individual differences in Fear of Missing Out (FoMO): Age, gender, and the Big Five personality trait domains, facets, and items. *Personality and Individual Differences*, 171, 110546. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110546>

Sackett, P. R., & Walmsley, P. T. (2014). Which personality attributes are most important in the workplace? *Perspectives on Psychological Science*, 9(5), 538–551. <https://doi.org/10.1177/1745691614543972>

Samuel, D. B., & Widiger, T. A. (2011). Conscientiousness and obsessive-compulsive personality disorder. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 2(3), 161–174. <https://doi.org/10.1037/a0021216>

Sandage, S. J., Jankowski, P. J., Bissonette, C. D., & Paine, D. R. (2017). Vulnerable narcissism, forgiveness, humility, and depression: Mediator effects for differentiation of self. *Psychoanalytic Psychology*, 34(3), 300–310. <https://doi.org/10.1037/pap0000042>

Sanz-Blas, S., Buzova, D., & Miquel-Romero, M. J. (2019). From Instagram overuse to instastress and emotional fatigue: the mediation of addiction. *Spanish Journal of Marketing - ESIC*, 23(2), 143–161. <https://doi.org/10.1108/SJME-12-2018-0059>

Saucier, G., & Goldberg, L. R. (2002). Assessing the Big Five: Applications of 10 psychometric criteria to the development of marker scales. I B. De Raad & M. Perugini (Red.), *Big Five assessment* (s. 29–58). WA: Hogrefe and Huber Publishers.

- Saulsman, L. M., & Page, A. C. (2004). The five-factor model and personality disorder empirical literature: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review, 23*(8), 1055–1085.
<https://doi.org/10.1016/j.cpr.2002.09.001>
- Schaufeli W. B. (2021). The burnout enigma solved? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 47*(3), 169–170. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3950>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Schaufeli, W. B., Desart, S. & De Witte, H. (2020). Burnout assessment tool (BAT): Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. Taylor & Francis.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*(1), 168–182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.1.168>
- Schwarzkopf, K., Straus, D., Porschke, H., Znoj, H., Conrad, N., Schmidt-Trucksäss, A., & Känel, R. von. (2016). Empirical evidence for a relationship between narcissistic personality traits and job burnout. *Burnout Research, 3*(2), 25–33. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.12.001>
- Semmer, N. K. (2006). Personality, Stress, and Coping. I M. E. Vollrath (Red), *Handbook of Personality and Health* (s. 73–113). John Wiley & Sons Ltd.
- Sen, S. (2022). Is It Burnout or Depression? Expanding Efforts to Improve Physician Well-Being. *The New England Journal of Medicine, 387*(18), 1629–1630. <https://doi.org/10.1056/NEJMp2209540>

- Serenko, A. (2024). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 27–43. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>
- Shanafelt, T., Goh, J., & Sinsky, C. (2017). The Business Case for Investing in Physician Well-being. *JAMA Internal Medicine*, 177(12), 1826–1832. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2017.4340>
- Sherry, S. B., Hewitt, P. L., Flett, G. L., Lee-Baggley, D. L., & Hall, P. A. (2007). Trait perfectionism and perfectionistic self-presentation in personality pathology. *Personality and Individual Differences*, 42(3), 477–490. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.07.026>
- Sigmon, S. T., Stanton, A. L., & Snyder, C. R. (1995). Gender differences in coping: A further test of socialization and role constraint theories. *Sex Roles: A Journal of Research*, 33(9-10), 565–587. <https://doi.org/10.1007/BF01547718>
- Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The Revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 130–145. <https://doi.org/10.1080/07481756.2002.12069030>
- Slobodskaya, H. R. (2021). Personality development from early childhood through adolescence. *Personality and Individual Differences*, 172, 110596. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110596>
- Smith, G. T., McCarthy, D. M., & Zapsolski, T. C. B. (2009). On the value of homogeneous constructs for construct validation, theory testing, and the description of psychopathology. *Psychological Assessment*, 21(3), 272–284. <https://doi.org/10.1037/a0016699>
- Smith, M. M., Sherry, S. B., Vidovic, V., Saklofske, D. H., Stoeber, J., & Benoit, A. (2019). Perfectionism and the five-factor model of personality: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 23(4), 367-390. <https://doi.org/10.1177/1088868318814973>

Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22(3), 232–243.

<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.011>

Spector, P. E. (2006). Method Variance in Organizational Research: Truth or Urban Legend? *Organizational Research Methods*, 9(2), 221–232.

<https://doi.org/10.1177/1094428105284955>

Spector, P. E. (2019). Do Not Cross Me: Optimizing the Use of Cross-Sectional Designs. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 125–137. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-09613-8>

STAMI. (2018). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse*. Statens arbeidsmiljøinstitutt.

<https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2558672>

STAMI. (2023). *Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenligning*. Statens arbeidsmiljøinstitutt.

[https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/3072212/SMI-](https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/3072212/SMI-EWCTS%2bNorge%2bog%2bEU-UU%2bnettversjon.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[EWCTS%2bNorge%2bog%2bEU-UU%2bnettversjon.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/3072212/SMI-EWCTS%2bNorge%2bog%2bEU-UU%2bnettversjon.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., & Smith, P. C. (2002). ISSUES AND STRATEGIES FOR REDUCING THE LENGTH OF SELF-REPORT SCALES. *Personnel Psychology*, 55(1), 167–194. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00108.x>

Statistisk Sentralbyrå. (2020a). *Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot*

2040 [Statistikk]. [https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/436239?ts=1758cde9da8)

[publikasjoner/attachment/436239?ts=1758cde9da8](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/436239?ts=1758cde9da8)

Statistisk Sentralbyrå. (2020b). *Hvor mange jobber er det i Norge?* [Statistikk].

[https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/hvor-mange-jobber-er-det-i-norge)

[lonn/artikler/hvor-mange-jobber-er-det-i-norge](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/hvor-mange-jobber-er-det-i-norge)

- Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive Conceptions of Perfectionism: Approaches, Evidence, Challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295–319.
https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004_2
- Storm, K., & S. Rothmann. (2003). The relationship between burnout, personality traits and coping strategies in a corporate pharmaceutical group. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(4).
<https://doi.org/10.4102/sajip.v29i4.128>
- Strickhouser, J. E., Zell, E., & Krizan, Z. (2017). Does personality predict health and well-being? A metasynthesis. *Health Psychology*, 36(8), 797–810. <https://doi.org/10.1037/hea0000475>
- Swider, B.W. & Zimmerman, R.D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Szirmák, Z., & De Raad, B. (1994). Taxonomy and structure of Hungarian personality traits. *European Journal of Personality*, 8(2), 95–117. <https://doi.org/10.1002/per.2410080203>
- Taris, T. W., & Kompier, M. A. J. (2014). Cause and effect: Optimizing the designs of longitudinal studies in occupational health psychology. *Work & Stress*, 28(1), 1–8.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2014.878494>
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500–517. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>
- Toppinen-Tanner, S., Ojajarvi, A., Väänänen, A., Kalimo, R., & Jäppinen, P. (2005). Burnout as a predictor of medically certified sick-leave absences and their diagnosed causes. *Behavioral Medicine*, 31(1), 18–27. <https://doi.org/10.3200/BMED.31.1.18-32>
- Tourangeau, R., & Yan, T. (2007). Sensitive questions in surveys. *Psychological Bulletin*, 133(5), 859–883. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.5.859>

- Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2009). *The narcissism epidemic: Living in the age of entitlement*. Free Press.
- Tyrer, P., Reed, G. M., & Crawford, M. J. (2015). Classification, assessment, prevalence, and effect of personality disorder. *The Lancet*, 385(9969), 717–726. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(14\)61995-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(14)61995-4)
- Varghese, L. S., Rogers, A. P., Finkelstein, L., & Barber, L. K. (2020). Examining mentors as buffers of burnout for employees high in neuroticism. *Human Resource Development Quarterly*, 31(3), 281–300. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21390>
- Vazire, S., & Carlson, E. N. (2010). Self-Knowledge of Personality: Do People Know Themselves? *Social and Personality Psychology Compass*, 4(8), 605–620. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00280.x>
- Vogel, E. A., Rose, J. P., Roberts, L. R., & Eckles, K. (2014). Social comparison, social media, and self-esteem. *Psychology of Popular Media Culture*, 3(4), 206–222. <https://doi.org/10.1037/ppm0000047>
- Volkert, J., Gablonski, T. C., & Rabung, S. (2018). Prevalence of personality disorders in the general adult population in Western countries: systematic review and meta-analysis. *British Journal of Psychiatry*, 213(6), 709–715. <https://doi.org/10.1192/bjp.2018.202>
- Von Känel, R., Herr, R. M., Van Vianen, A. E. M., & Schmidt, B. (2017). Association of adaptive and maladaptive narcissism with personal burnout: findings from a cross-sectional study. *Industrial Health*, 55(3), 233–242. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2016-0136>
- Vukasović T., & Bratko D. (2015). Heritability of personality: A meta-analysis of behavior genetic studies. *Psychological Bulletin*, 141(4), 769–785. <https://doi.org/10.1037/bul0000017>

- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout Syndrome: A Disease of Modern Societies? *Occupational Medicine*, 50(7), 512–517. <https://doi.org/10.1093/occmed/50.7.512>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Zheng, A. H., & MacCann, C. (2023). Happiness is associated with higher narcissism but lower psychopathy: A systematic review and meta-analysis of the relationship between happiness and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 215, 112381. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112381>

