



**Mental helse i det norske finansmiljøet:
Sammenhengen mellom arbeidsmiljø og utbrenthet hos unge
arbeidstakere i finansbransjen**

*En studie av hvordan motivasjonsklima, LMX og arbeidsmengde
påvirker utbrenthet hos unge arbeidstakere i finansbransjen.*

Kristina Siem og Christine Aakre Bratland

Veileder: Alexander Madsen Sandvik

Masteroppgave, Økonomi og administrasjon

Hovedprofil: Strategi og ledelse

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer innestår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Forord

Denne masteroppgaven er skrevet som del av masterstudiet i økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskolen (NHH) med spesialisering i strategi og ledelse. Det har vært et spennende, lærerikt, men samtidig svært krevende semester hvor både tålmodighet og evner har blitt utfordret.

Med en dagsaktuell og interessant problemstilling har arbeidet med masteroppgaven likevel vært givende og blitt et høydepunkt i skolehverdagen. Vi ønsker derfor å rette en stor takk til vår veileder Aleksander Madsen Sandvik som hjalp oss å få tema fra tanker til problemstilling. Vi vil takke han for all hjelp, veiledning og innspill som har vært uvurderlig i arbeidet med denne masteroppgaven. På vei ut i arbeidslivet etter et femårig studium som siviløkonomer fra Norges handelshøyskole, er utbrenthet hos unge arbeidstakere i vår yrkesgruppe en realitet vi kjenner til og er bekymret over. Det ligger både stor faglig nysgjerrighet og sterkt personlig engasjement til grunn for valg av tema og problemstilling i dette masterarbeidet.

Å bidra med ny kunnskap til et felt der det ellers foreligger lite forskning, innenfor et dagsaktuelt område med stor betydning for både samfunnet og den enkelte, oppleves meningsfullt og verdifullt. Vi er takknemlige for at vi to har jobbet sammen med oppgaven, og støttet, motivert og hjulpet hverandre underveis. Vi ønsker også å takke vårt kontaktnett, tidligere medstudenter, bekjente og ukjente som har stilt opp og bidratt med verdifulle svar i undersøkelsen.

Norges Handelshøyskole

Bergen, Desember 2023

Kristina Siem

Christine Aakre Bratland

Sammendrag

Norges finanselite har de siste årene fått et større fotfeste i samfunnsdiskursen og yrkesgruppen ser ut til virke både fascinerende og avskrekkende for mannen i gata. Tilsynelatende finnes det også en allmenn oppfatning om bransjens krevende arbeidsbelastning, men validerte medarbeiderundersøkelser, rapporter og analysearbeid rundt arbeidsforholdene er likevel nærmest ikke-eksisterende. Hensikten med denne studien er å undersøke bakgrunnen for og graden av utbrenthet hos unge arbeidstakere i det norske finansmiljøet. Med finansbransjens arbeidssituasjon som utgangspunkt ser studien på hvordan arbeidstid, ledelse og arbeidskultur preger opplevelse av trivsel og utbrenthet.

Fire hypoteser ble framsatt i arbeidet med å besvare oppgaven. For å teste hypotesene gjennomførte vi hierarkiske multiple regresjonsanalyser basert på data innhentet fra arbeidstakere det norske finansmiljøet. Det ble også gjennomført en korrelasjonsanalyse for å undersøke de interne sammenhengene mellom variablene. Resultatet viser helt eller delvis støtte for tre av fire hypoteser. Funnene bekrefter langt på vei våre antakelser rundt arbeidssituasjonen i finansbransjen, men med et overraskende unntak knyttet til at vi ikke fant sammenfall mellom mange arbeidstimer og grad av utbrenthet. Resultatene i undersøkelsen viser likevel at over en tredjedel av respondentene rapporterer om moderat til høy grad av utbrenthet, med en moderat nedgang i både mental og fysisk helse, sosialt liv og livskvalitet etter oppstart i jobb etter endt studieløp. En av fem respondenter oppgir at de har oppsøkt psykolog som konsekvens av jobb. Videre støtter funnene våre antakelser om at et høyt prestasjonsklima øker opplevelsen av utbrenthet. Finansbransjens karakteristiske trekk preget av konkurranse, prestasjonsfokus og høyt arbeidspress fører til utbrente ansatte. Videre støttes våre antagelser om at en negativ relasjon til nærmeste leder samvarierer med utbrenthet. Resultatene av studien peker derfor mot at en leder som ikke ser og ivaretar sine ansatte gir konsekvenser i form av utmattelse og mistrivsel.

Oppsummert viser resultatene at funnene på flere områder kan ses på som bekreftende for antakelse rundt den krevende arbeidssituasjonen i finansbransjen. Vi ser likevel at det er miljøet, press og forhold til leder som fører til utmattelse, ikke arbeidstidene i seg selv. Resultatene av studien indikerer med andre ord at arbeidsforholdene for unge ansatte i finansbransjen gir grunn til bekymring. I en tid der bærekraft må og skal være en rettesnor i arbeidslivet peker funnene mot at finansbransjen har en vei å gå før retten til et sunt og trygt arbeidsmiljø nedfelt både som et av FNs bærekrafts-mål og i verdenserklæringen for menneskerettigheter er godt nok ivare tatt i møte med unge arbeidstakere på vei inn i yrket.

Abstract

In recent years, Norway's financial elite has gained a stronger foothold in societal discourse, appearing both fascinating and daunting to the average person. Despite a seemingly widespread agreement on the demanding nature of the industry's workload, validated employee surveys, reports, and analyses on working conditions are almost non-existent. The purpose of this study is to investigate the background and extent of burnout among young employees in the Norwegian financial sector. Using the working conditions in the finance industry as a starting point, the study examines how working hours, management, and work culture influence well-being and burnout experiences.

Four hypotheses were formulated in the process of addressing the task. To test our hypotheses, we conducted hierarchical multiple regression analyses based on data collected from workers in the Norwegian financial environment. Additionally, a correlation analysis was conducted to explore the internal relationships between variables. The results show full or partial support for three out of four hypotheses. The findings, in many aspects, confirm our assumptions about the working situation in the finance industry. The survey results indicate that approximately half of the respondents report a moderate to high degree of burnout, with a moderate decline in mental and physical health, social life, and overall quality of life after starting work. One in five respondents states seeking psychological help as a consequence of their job. Furthermore, our findings support the assumption that a high-performance climate increases the experience of burnout. The industry's characteristic features, marked by competition, performance focus, and high workload, contribute to exhausted employees.

Additionally, our assumptions about a poor relationship with the immediate supervisor correlating with burnout are supported by the results. The study suggests that a leader who fails to see and support their employees has consequences in the form of exhaustion and dissatisfaction. In summary, the results affirm assumptions about the working situation in the finance industry, highlighting the impact of the environment, pressure, and relationships with leaders on exhaustion, rather than the working hours themselves. The study's outcome implies a concerning scenario for the industry. The right to have a healthy and safe working environment is enshrined both as one of the UN's sustainability goals and in the Universal Declaration of Human rights, yet it seems that these rights are not so much enshrined in business cultures concerning how to take care of young employees entering finance as their field of work.

Innholdsfortegnelse

1.0	Introduksjon	8
1.1	<i>Motivasjon og baketeppe</i>	8
1.2	<i>Problemstilling</i>	10
1.4	<i>Disposisjon</i>	11
2.0	Teori	11
2.1	<i>Utbrenthet</i>	12
2.2	<i>Arbeidsbelastning</i>	15
2.2.1	Sammenhengen mellom arbeidstid og utbrenthet	16
2.3	<i>LMX</i>	18
2.3.1	Sammenhengen mellom LMX og utbrenthet	20
2.4	<i>Motivasjonsklima</i>	21
2.4.1	Sammenhengen mellom motivasjonsklima og utbrenthet	25
3.0	Metode	26
3.1	<i>Forskningskontekst</i>	26
3.2	<i>Forskningsbakgrunn</i>	27
3.2	<i>Forskningsdesign</i>	28
3.2.1	Forskningsformål	28
3.2.2	Forskningsstilnærming	28
3.2.3	Forskningsstrategi	29
3.3	<i>Datainnsamling</i>	30
3.3.1	Utforming av spørreskjema	30
3.3.2	Distribuering av spørreskjema	31
3.3.3	Rekruttering og utvalg	31
3.3.4	Utfallsmål	32
3.4	<i>Dataanalyse</i>	35
3.4.1	Klargjøring av data	35
3.4.2	Deskriptiv statistikk og korrelasjonsanalyse	36
3.4.3	Faktoranalyse	37
3.4.4	Cronbachs Alpha	37
3.4.5	Regresjonsanalyse	38
3.5	<i>Forskningskvalitet</i>	39
3.5.1	Relabilitet	39
3.5.2	Validitet	40
3.6	<i>Forskingsetikk</i>	41
4.0	Resultater	43

4.1	<i>Deskriptiv statistikk og korrelasjonsanalyse</i>	43
4.3	<i>Regresjonsanalyse</i>	45
4.3.1	Resultater fra regresjonsanalysene	45
5.0	Diskusjon	50
5.1	<i>Beskrivelse av funn</i>	50
5.2	<i>Implikasjoner</i>	54
5.2.1	Teoretiske implikasjoner	54
5.3.2	Praktiske implikasjoner	55
5.3	<i>Begrensninger</i>	56
5.4	<i>Videre forskning</i>	57
6.0	Konklusjon	59
7.0	Litteraturliste	61
8.0	Appendiks	68

Tabelloversikt

Tabell 1 Demografikarakteristika ved respondentene.....	32
Tabell 2 Deskriptiv statistikk korrelasjonsmatrise.....	43
Tabell 3 Resultat fra multippel regresjonsanalyse.....	45
Tabell 4 Resultat arbeidsmengde effekt på utbrenhet.....	46
Tabell 5 Resultat LMX effekt på utbrenhet.....	46
Tabell 6 Resultat prestasjonsklima effekt på utbrenhet.....	47
Tabell 7 Resultat mestringsklima effekt på utbrenhet.....	48
Tabell 8 Effekt av arbeidssituasjon.....	50
Tabell 9 Effekt av arbeidssituasjon.....	51

Vedlegg

Vedlegg 1 Spørreundersøkelse.....	68
-----------------------------------	----

1.0 Introduksjon

1.1 Motivasjon og bakteppe

Norges finanselite vekker både ærefrykt, begeistring og avsky i den norske befolkningen. Denne dresskledde eliten har de siste årene fått et større fotfeste i samfunnsdiskursen og virker til å ha appell som en fasinende yrkesgruppe for mannen i gata (Giil, 2019, Erikstad, 2021). Som inspirasjonen bak NRKs storsatsning EXIT, ser det ut til at bransjens spesielle karakteristikk i virker både fasinende og avskrekkende for seerne på en måte som alt i alt gir svært høye seertall (Støre, 2023.) Over en million nordmenn fulgte premieren på siste sesong i serien, der mentale problem, stoffmisbruk og selvmord er var noen av temaene som ble illustrert med tilsynelatende stereotype karaktertegninger i serien, som følger fem menn i høytstående finansstillinger (Giil, 2019). Samtidig som serien ruller over norske tv-skjermer rapporteres det fra virkeligheten om en «selvmordstrend» i finansmiljøet på tvers av landegrensene. (Gray, 2014; Cohan, 2015; Potter, 2023) Lekkede medarbeiderundersøkelser viser inhumane arbeidsforhold, overgrep og arbeidsuker på over 100 innklokke timer (Makortoff, 2021, Armstrong, 2021).

Likevel kan finansbransjen se ut til å virke lukrativ for unge arbeidstakere. Høye lønninger, makt og prestisje er forventninger som følger med mange av de ettertraktede stillingene. Bransjen tilbyr utfordrende og godt betalte jobber, med muligheter for å kunne innta innflytelsesrike lederposisjoner. Unge med finansinteresse, lederambisjoner eller ønske om høye lønninger trekkes derfor mot bransjens tilbud. Norges ledende handelshøyskole NHH har i 2023 landets høyeste søkertall for fjerde året på rad, og den private konkurrenten Handelshøyskolen BI er i stadig vekst (Johannesen, 2023). Unges fasinasjon og ønske om å jobbe innen finans ser derfor ut til å ikke bare være eksisterende, men økende.

Til tross for sjokkerende oppslag, stor fasinasjon og mye oppmerksomhet er det utført få offisielle kartleggingsarbeid på arbeidsvilkårene i bransjen. Selv om det kan virke som det er en allmenn oppfatning om bransjens høye arbeidsbelastning, er validerte medarbeiderundersøkelser, rapporter og analysearbeid på arbeidsforholdene nærmest ikke-eksisterende. Årsakene til dette kan være mange, noen er kanskje mer selvforklarende enn andre. Finansbransjens karakteristikk stiller høye krav til arbeidsinnsats og prestasjon (Erikstad, 2021). Lekkede undersøkelser viser at ansatte rapporterer om store mengder stress, press og til dels psykiske utfordringer som utbrenthet, depresjon og angst. (Makortoff, 2021; Armstrong, 2021).

Vender vi blikket utover ser vi imidlertid at utbrenthet og psykiske utfordringer i arbeidslivet en aktuell problemstilling på tvers av sektorer. Sykefravær grunnet psykiske lidelser er i sterk økning og ligger i toppen av sykefraværsårsaker i Norge, ikke minst blant yngre arbeidstakere (Nossen & Brage, 2021). I en fersk undersøkelse fra Academic Work rapporterer hele tre av fire unge at de har opplevd å bli utbrent eller vært nær på å møte veggen i møte arbeidslivet. (Academic Work, 2023). Mye peker mot at det er de unge som er mest utsatt for å bli utbrent, hvor høye ambisjoner, behov for å bevise samt uklare forventinger preger arbeidslivet de første årene. (Bogen 2023, Academic Work, 2023). Forskning viser en generell samfunnstendens hvor unge arbeidstakere blir overarbeidet og møter veggen i starten av karrieren. (Bogen, 2023) Som følge av en såkalt «always-on» kultur pekes det mot en arbeidssituasjon hvor grensesetting blir vanskeligere og jobben blir følgesvenn til alle døgnets tider. Med et arbeidssamfunn preget av økende sykefravær og unge utbrente ønsker vi å stille spørsmål ved hvordan dette utspiller seg i en bransje hvor både arbeidstid og forventningspress kan se ut til å gå utenfor normalen. Hvordan preges unge arbeidstakere i norske meglerhus av bransjens arbeidsvilkår og miljø?

På vei ut i arbeidslivet etter et femårig studium som siviløkonomer fra Norges handelshøyskole, er utbrenthet hos unge arbeidstakere i vår yrkesgruppe en realitet vi kjenner til, gjennom kontakt med tidligere medstudenter som har gått foran oss i løypa. At forskningen i liten grad har befattet seg med disse utfordringene, gjør det særlig motiverende å undersøke hvordan og hvorfor utbrenthet blir en utfordring for flere av oss så tidlig i karrieren (Bogen 2023, Academic Work, 2023). Det ligger både stor faglig nysgjerrighet og sterkt personlig engasjement til grunn for valg av tema og problemstilling i dette masterarbeidet.

Med utgangspunkt i arbeidssituasjonen i finanssektoren ønsker vi å undersøke bakteppet for og graden av utbrenthet hos bransjens unge arbeidstakere. I en sektor beryktet for sin arbeidskrevende innretning vil vi se nærmere på hvordan arbeidstid utfolder seg og preger unges opplevelse av utmattelse på arbeidsplassen (Erikstad, 2021, Makortoff, 2021; Armstrong, 2021). Undersøkelser viser at unge arbeidstakere peker på ledelsen som hovedårsak til sin utbrenthet. (Academic Work, 2023). Vi ønsker å se på hvordan de ansattes relasjon med leder virker inn på graden av utbrenthet og trivsel på arbeidsplassen. Som en bransje preget av høy grad av konkurranse og arbeidspress setter dette også føringer for arbeidsmiljøet og kulturen på jobb. Finansbransjen er beryktet for å en tøff prestasjonskultur, preget av spisse albuer, intern konkurranse og til dels lite samarbeid (Erikstad, 2021, Makortoff, 2021; Armstrong, 2021). Vi ønsker å se på hvorvidt det eksisterer et prestasjonsorientert motivasjonsklima og hvordan dette preger de ansattes trivsel og arbeidsglede.

Lange arbeidsdager og omfattende arbeidsmengde ser også ut til å være en uskreven del av stillingsbeskrivelsen (Erikstad, 2021, Makortoff, 2021; Armstrong, 2021). Vi ønsker å se på det faktiske omfanget at arbeidsmengden og hvordan denne spiller inn på utbrenthet hos de ansatte.

Vår studie bidrar til bedre innsikt i en bransje hvor det foreligger lite til ingen offisielt kartleggingsarbeid. Den vil gi et bilde av hvordan unge arbeidstakere i norske meglerhus opplever og preges av bransjens arbeidsvilkår og miljø. Videre vil studien gi et teoretisk bidrag til utbrenthetslitteraturen og hvordan denne kan forebygges. Med et arbeidssamfunn preget av økende sykefravær og unge utbrente vil studien gi flere praktiske implikasjoner for hva organisasjoner og ledere burde hensynta for å forhindre utbrente ansatte. Til slutt vil studien vår gi føringer for videre forskning i feltet.

1.2 Problemstilling

Med finansbransjens arbeidssituasjon som primærfokus, utarbeidet vi oppgavens problemstilling med fokus på sammenhengen mellom arbeidsmiljø og utbrenthet hos unge arbeidstakere i finansmiljøet. Problemstillingen har som siktemål å gi forståelse for hva vi ønsker å undersøke gjennom studien vår, samt avgrense og klargjøre valg av forskningsmetode- og design.

Hva er sammenhengen mellom arbeidsmiljø og utbrenthet hos unge arbeidstakere i finansbransjen og hvordan opplever de egen trivsel og arbeidssituasjon?

1.3 Avgrensning

Gjennom oppgavens problemstilling ønsker vi å undersøke bakgrunnen for og graden av utbrenthet hos bransjens unge arbeidstakere. Utbrenthet er et omdiskutert tema som berører et spekter av områder i ulike fagfelt, bransjer og situasjoner. Begrepet betegner et yrkesfenomen, ofte definert som en langvarig arbeidsrelatert stressreaksjon som viser seg gjennom tap av entusiasme, redusert faglig ytelse og selvfølelse samt fysisk og emosjonell utmattelse (Kvam, 2023; Erikstad, 2021, Buch, Dysvik & Kuvaas, 2016). Av utbrenthetsbegrepets tredimensjonalitet har vi valgt å avgrense oppgaven vår til de ansattes opplevelse av emosjonell utmattelse. Med finansbransjens

arbeidssituasjon som primærfokus, har vi videre valgt fokusere på arbeidstid, leder-medarbeider relasjonen, samt prestasjons- og motivasjonsklima i vår undersøkelse.

1.4 Disposisjon

Oppgaven består av seks deler. I første, innledende del vil vi ta for oss teori som ikke er direkte knyttet til problemstillingen slik den er avgrenset, men som gir grunnlag for dypere forståelse av temaet i oppgaven. Deretter følger en teoretisk gjennomgang direkte knyttet til besvarelse av hypotesene som er utlagt fra problemstillingen. Videre gjør vi greie for metodisk fremgangsmåte i forskningsprosessen, gjennom beskrivelse av metode, forskningsdesign og datainnsamling. I sin tur danner dette grunnlaget for analyse og drøfting av oppgavens funn i lys av den teoretiske beredskapen i første del. På bakgrunn av relevante funn i undersøkelsen vil oppgaven avsluttes med konklusjon, teoretiske og praktiske implikasjoner, våre refleksjoner samt anbefaling til videre forskning.

2.0 Teori

2.1 Utbrenthet

”Burnout is a powerful metaphor that is easily understood, applied and recognised. Yet it is difficult to define” (Schaufeli & Enzmann, 1998: 186).

Utbrenthet er en kraftfull metafor som er enkel å forstå, et ord som er lett å ty til og et begrep som dermed har blitt allemannseie i dagligtalen. Talrike synonymmer forteller det finnes et mellommenneskelig behov for å formidle erfaringer med fenomenet. Vi kan for eksempel snakke om å være utladet, utmattet, ha møtt veggen eller være nede i kjelleren. Bildene fungerer som gjenkjennelige beskrivelser av noe man har opplevd eller sett andre oppleve. Likevel er det ingen av disse metaforene som kan brukes som formell diagnose og selv om begrepet utbrenthet har versert i språkene våre i flere tiår er fenomenet fremdeles vanskelig å definere.

Litteraturen er sprikende i sitt syn på hva utbrenthet er og hvordan man kan bli utbrent, alt etter hvilket fagfelt som befatter seg med tilstanden.

Begrepet ble først lansert i 1974 av psykiateren Herbert Freudenberger, som var tilknyttet den såkalte «free clinic»-bevegelsen i USA, en alternativ helsetjeneste for samfunnets svaktstilte. Freudenberger beskrev hvordan en økende andel av de ansatte gradvis ble tappet for krefter og utviklet kronisk fysisk tretthet som konsekvens av institusjonens dårlige arbeidsforhold. De frivilliges evne til å leve seg inn i klientenes situasjoner ble svekket og erstattet med distanse, amperhet og tilstand kjennetegnet av en kynisk innstilling ovenfor de som trengte hjelp. (Roness 2002: 56) Freudenberger årsaksforklarte utviklingen med å peke på personlige egenskaper ved de som ble rammet av tilstanden. På den ene siden beskriver han dem som følelsesdrevne og urealistiske, på den andre siden forklarer han at de overvurderer sine muligheter til å bidra. Et tilsynelatende brennende engasjement er egentlig et uttrykk for et umodent og sterkt personlig behov for å bli anerkjent og akseptert. (Roness 2002: 58) Videre beskriver Freudenberger og Richelson mennesker som er utsatt for utbrenthet som idealistiske, håpefulle og naive. De legger alle krefter i å nærme seg det ønskede gode «selvet». (Maslach 1993: 37)

I begrepets ortografi ligger en intuitiv forståelse av at prosessen er et vesentlig perspektiv i forståelsen av tilstanden. Noe må ha «brent» før det kan bli «utbrent», altså kan man snakke om faser i en utbrennings-prosess og vektlegge den interaksjonen som skjer i samhandling med andre mennesker samt konteksten man befinner seg i, for eksempel i det moderne, fleksible arbeidslivet.

Edelwich & Brodsky beskriver tidlig på 1980-tallet utbrenthet som en prosess i progresjon gjennom fire faser: Entusiasme, stagnasjon, frustrasjon og apati.

I et psykologisk og medisinsk perspektiv relaterer utbrenthet til stressteorier som har vært diskutert helt siden mellomkrigstiden. Begrepet stress gjorde seg for alvor gjeldende i det norske språket fra slutten av 1970-tallet, og ble knyttet til de fysiologiske reksjonene på høyere tempo i arbeidslivet forårsaket av globalisering, teknologisk utvikling og kapitalisme. Karaseks krav-kontrollmodell bidro med et mye brukt teoretisk rammeverk for å lage retningslinjer som kunne bidra til å bedre vilkårene for personer i arbeid. Modellen omhandler det psykososiale arbeidsmiljøet og bidrar til å klargjøre hvordan jobbkrav og jobbkontroll henger sammen. (Karasek & Theorell, 1990)

I et eksistensfilosofisk perspektiv kan utbrenthet knyttes til å streve med å svare på de virkelig store spørsmålene. Hva er hensikten med å leve? Fysisk og emosjonell utmattelse kan relateres til vårt behov for å tro at livene våre er meningsfulle. Når vi prøver å finne meningen med livet gjennom arbeid og opplever at vi mislykkes, kan vi miste troen på at de vi gjør er viktig. Dette blir sett på som en vesentlig årsak til at utbrenthet rammer folk med høye ideal og forventninger i omsorgs- og sørvisyrker. (Schaufeli et.al. 1993: 34). Også sekulariseringen er mellom forklaringene som benyttes for å forstå hvorfor stadig flere opplever utbrenthet (Schaufeli et.al. 1993: 35).

I et sosiologisk perspektiv kan begrepet utbrenthet tolkes som en sosial konstruksjon, altså et ord vi bruker for nettopp å kunne konstruere vår virkelighet sosialt. Forteller du at du er utbrent kan det bidra til å strukturere, forstå og gi mening til opplevelsen det innebærer både for deg selv og andre. Professor i arbeidssosiologi ved London School of Economics, Richard Sennet, er opptatt av de personlige konsekvensene av og dermed også de personlige fortellingene om å jobbe i det han kaller for den fleksible kapitalismen, preget av fragmentering, rask profitt, kortsiktige mål og en ny forståelse av tid (Sennet 2002: 168) Det fleksible regimet ser ut til å skape en karaktertype som stadig må hente seg inn igjen, hevder Sennet.

Så langt peker nedslagene i de ulike fagfeltenes perspektiver på utbrenthet mot den store faglige interessen fenomenet er omfattet av, noe som understøttes av at det har blitt publisert over 5500 studier om utbrenthet siden Freudenbergers observasjoner fra "free clinic"-institusjonene på 1970-tallet. (Borritz m.fl., 2005: 1; Schaufeli & Enzmann, 1998: 69). Det foreligger mer enn 48 ulike definisjoner av begrepet samt over 130 symptomer knyttet til utbrenthet (Schaufeli m.fl., 1993: 199; Schaufeli & Enzmann, 1998:19). Både i praksisfeltet og i forskningen spriker forståelsen av hva utbrenthet er og hvem som blir utbrent i mange retninger.

Begrepet har likefullt fått et stadig større fotfeste i det moderne arbeidslivet og blir regnet som en av hovedårsakene til sykefravær i den vestlige verden. Utbrenthet defineres oftest i tilknytning til et arbeidsforhold og mer spesifikt som en psykologisk tilstand hos personer som over lengre tid har opplevd stor arbeidsbelastning som har overskredet trivselsnivået og medført økende følelsesmessig press og slitasje. (Kvam, 2023)

Innenfor disse rammene er definisjonene av tilstanden likevel mange og motstridende. Flere forskere har stilt seg kritisk til om utbrenthet er et nytt fenomen, noe annet enn lignende psykologiske begreper som stress og depresjon, eller om det kun er "old wine in new bottles" (Schaufeli & Enzmann, 1998: 37).

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Professor i sosialpsykologi ved University of California, Christine Maslach, definerte på 1970-talet utbrenthet som et psykologisk syndrom kjennetegnet av tre dimensjoner: Emosjonell utmattelse, kynisme og utilstrekkelighet. Maslach Burnout Inventory (MBI) er basert på denne tredimensjonale modellen og er det mest anvendte spørreskjemaet på området. Christine Maslach anses å være en av de ledende forskerne på feltet for utbrenthet og størstedelen av forskningslitteraturen støtter seg til varianter av hennes definisjoner slik vår undersøkelse også vil gjøre. Maslach peker på seks kilder til utbrenthet i jobbsammenheng som alle kan ha relevans i oppgavens kontekst: For stor arbeidsbelastning, mangel på kontroll, mangel på anerkjennelse, manglende verdsetting, mangel på fellesskap og mangel på rettferdighet (Maslach, 1997). Maslach understreker at årsaken til utbrenthet finnes i arbeidslivet og at arbeidslivet har endret karakter. Hun peker både på den økonomiske og den tekniske utviklingen, som har medført at bedriftene realiserer sine verdier på kort sikt og ser på sine ansatte som utbyttable. Maslach er også opptatt av ledelsesfilosofi og sier at risikoen for utbrenthet er større dersom arbeidets karakter er uforenlig med karakteren til den personen som skal utføre arbeidet (Maslach, 1997). Perspektivene samsvarer med vårt fagfelt og forskingskontekst knyttet til økonomi og administrasjon med spesialisering i strategi og ledelse og vil vektlagt i det følgende.

Emosjonell utmattelse

Av utbrenthetsbegrepets tredimensjonalitet bestående av emosjonell utmattelse, selvopplevd jobbytelse og kynisme er det førstnevnte som blir tildelt størst betydning. Emosjonell utmattelse

hos mennesker er en «tilstand av overveldende fysisk og følelsesmessig belastning» (Maslach & Jackson referert i Buch, Dysvik & Kuvaas, 2016, s. 237). En slik tilstand kan oppstå som følge av langvarig stress på arbeidet, i kombinasjon med høye personlige forventinger og situasjonsbetingede krav, og er et av de vanligste symptomene på utbrenthet (Rø, 2015; Falkum, 2000).

Utbrenthet blir omtalt som et tredimensjonalt psykologisk syndrom som består av emosjonell utmattelse i tillegg til redusert selvopplevd jobbytelse og kynisme. Kynisme beskrives som at individet distanserer seg fra kollegaer eller klienter, og har kyniske holdninger og negative følelser. Redusert selvopplevd jobbytelse kjennetegnes ved nedsatt jobbrelatert selvfølelse og negativ vurdering av egne prestasjoner (Maslach & Jackson referert i Buch et al., 2016, s. 237). At oppgavens avgrensning innebærer et fokus på emosjonell utmattelse, er motivert av at dette er det vanligste symptomet på begynnende utbrenthet, og dermed innebærer en relevant inngang i relasjon til vårt fokus på unge arbeidstakere.

2.2 Arbeidsbelastning

Finansbransjen er kjent for sine krevende og lange arbeidsdager. Roller innen investeringsbank og handel krever ofte langt utover standard arbeidstid, og arbeidsuker under 40 timer er sjeldne (Erikstad, 2021). Arbeidstiden i finansbransjen vil variere avhengig av den spesifikke rollen og selskapet man er ansatt i, men er spesielt krevende i sektorer som investeringsbank, kapitalforvaltning og handel. Det er ikke uvanlig at ansatte jobber opp mot doble arbeidsuker, spesielt i perioder med høy aktivitet, viktige prosjekter eller store transaksjoner. Til tross for en felles forståelse av bransjens krevende arbeidsbelastning, er det likevel utført lite offisielt kartleggingsarbeid på området. En intern medarbeiderundersøkelse i Goldman Sachs gir oss likevel en indikasjon på hvor krevende arbeidsbelastningen i bransjen kan være. I undersøkelsen besvart av 13 junioranalytikere ble det avdekket at nyansatte i investeringsbanker kan klokke over 100 timer per uke, med en gjennomsnittlig arbeidsuke på 98 timer. (Makortoff, 2021).

Satt i kontekst blir en normal arbeidsuke ifølge norsk lov definert til å ligge på 37,5 timer. Arbeidstid er per definisjon den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver og er regulert gjennom «Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern» (Arbeidsmiljøloven, 2005, §10) I arbeidsmiljøloven er det fastsatt grenser for den alminnelige arbeidstiden liggende på 9 timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av 7 dager. Dersom arbeidstiden legges opp utenfor dette tidsrommet utløser det kompensasjon med mindre annet er avtalt i bedriftsavtalen. Arbeid utover

37,5 t pr. uke regnes som overtid. Begrepet «samlet arbeidstid» omfatter både alminnelig arbeidstid, merarbeid og overtid. Ved et særlig og tidsavgrenset behov kan arbeidsgiver pålegge overtidsarbeid i inntil 10 timer i løpet av sju dager, 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker eller 200 timer i løpet av 52 uker. Arbeidsuker på 100 timer vil følgelig være i strid både med intensjonene i arbeidsmiljøloven spesielt og et bærekraftig arbeidsliv generelt.

Arbeidsmiljøloven slår fast at arbeidstakere skal ha skriftlig arbeidsavtale og det er ingen unntak fra denne regelen. Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold som er av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, hvilket omfatter arbeidstid og arbeidsperioder. Arbeidsavtalen må oppfylle lovkravene, det gis ikke anledning til å avtale seg bort fra loven. Dersom det er avvik mellom avtalen og loven, regnes avtalen som ugyldig. Arbeidstilsynet fører kontroll med det norske arbeidslivet og tilbyr også råd og veiledning i regelverket (Arbeidstilsynet, 2023). Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, innebærer likevel anledning til å inngå arbeidskontrakter som åpner for at arbeidstakere innenfor lovens rammer faktisk kan strekke arbeidstiden langt ut over det loven og tilsynet legger til grunn.

2.2.1 Sammenhengen mellom arbeidstid og utbrenthet

Opprettholdelse av arbeidstiden kan skape utfordringer for å imøtekomme regelverket, samt de ansattes helse. Sammenhengen mellom arbeidsmengde og utbrenthet er kompleks, men det er en generell forståelse av at høy arbeidsmengde kan øke risikoen for utbrenthet. Flere studier har dokumentert en negativ sammenheng mellom lange arbeidstimer og mental helse (Afonso, Fonseca, & Pires, 2017; Amagasa & Nakayama, 2013; Virtanen et al., 2011). Mye overtid kan føre til en vedvarende stressstilstand, som igjen øker risikoen for emosjonell utmattelse med symptomer som angst og depresjon. At risikoen for depresjon blant unge arbeidstakere øker med antall arbeidstimer i en stressende jobb, ble nylig bekreftet i en fersk studie utført blant 17.000 nyutdannede turnusleger i USA. De depressive symptomene viste klar relasjon til arbeidstimer og søvn. (Fang et. al, 2022)

Lange arbeidsdager vil føre til tilsvarende mindre fritid med hvile, rekreasjon og sosialt samvær. En dårlig work-life balance, høyt stressnivå og fysisk og emosjonell utmattelse er alle konsekvenser som pekes på dersom arbeidsmengden blir for krevende. En undersøkelse utført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) peker på at en voksende del av arbeidsstyrken ikke opplever et tydelig skille mellom arbeid og fritid. Tilgjengeligheten som blir muliggjort gjennom ny teknologi

skaper nye dilemma. Ifølge Statistisk sentralbyrå sin levekårsundersøkelse (SSB, 2021) får stadig flere arbeidstakere stadig oftere jobbrelevante henvendelser utenom arbeidstiden.

På en side kan en “always on” arbeidssituasjon innebære fordeler som større innflytelse på hvor og når du jobber. Stadig flere arbeidstakere ser ut til å ha det vi kaller et grenseløst arbeid. De kan gjøre jobben når som helst og hvor som helst. De har ikke en fast arbeidstid, men arbeider gjerne opp mot en overordnet tidsfrist eller andre typer resultatmål. Det viser seg at det er arbeidstakere med høyere utdanning og spennende arbeidsoppgaver som gjerne jobber mye. Det betyr at arbeidsgiver får det arbeidsgiver vil ha, nemlig folk som gjør en stor innsats, og som synes jobben er morsom og engasjerende (Ettung, 2008).

Forskere ved OsloMet og Handelshøyskolen BI har i en ny studie sett på om jobbengasjement bare er positivt, eller om det faktisk kan bli for mye av det gode slik at det tipper over i utbrenthet. De gjennomførte studien med to spørreundersøkelser blant over 1000 ingeniører og teknologer (Balci, 2020). Det de fant var at høyt engasjerte medarbeidere kan ha mer risiko for å bli utbrent, hvis de ikke blir godt ivaretatt på arbeidsplassen (Nerstad et. al 2019). De bruker mye energi på jobb og er mer utsatt for å distansere seg fra arbeidet og bli følelsesmessig utmattet. Dette er to viktige kjennetegn ved utbrenthet. Muligheten for å gjøre feil i tilknytning til arbeidet, øker med arbeidshverdagen lengde. I finansbransjen har arbeidstakerne en jobb hvor feil kan medføre økonomiske konsekvenser for bedriften eller at bedriftens renommè svekkes.

Å arbeide for mye kan også skape en ubalanse i forholdet arbeid og familie. Arbeidet går utover familien og det sosiale samværet, fordi arbeidstakeren opplever at oppgavene står i kø og følger han/henne via mobiltelefon og e-posten inn i den fritiden hvor familie, venner og andre forpliktelser også krever oppmerksomhet.

Oppsummert ser vi at forskning på området konkluderer med at høy arbeidsmengde korrelerer med utbrenthet (Afonso, Fonseca, & Pires, 2017; Amagasa & Nakayama, 2013; Virtanen et al., 2011). En meta-analyse av Wong, Chan og Ngan (2019) viser at en arbeidstid som overstiger 40 timer har en klar sammenheng med utbrenthet, og økende om timene overstiger 60. Rabenu og Goldenberg kategoriserer arbeidsdager mellom 8-12 som skadelig og over 12 som ekstremt farlig (Rabenu & Goldberg, 2017). Store arbeidsmengder kan derfor føre til utmattelse og en følelse av å være utbrent. På bakgrunn av dette har vi utviklet følgende hypotese:

Hypotese 1: Arbeidsmengde vil ha en positiv relasjon med utbrenthet.

2.3 LMX

Utbrenthet, som kan sies å være et resultat av vedvarende stress på arbeidsplassen (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), er et vanlig helseproblem i dagens arbeidsliv (Ahola et al., 2005). Hvordan de ansatte blir ivaretatt og tatt hensyn til av ledelsen er sentralt for trivsel på arbeidsplassen. Flere undersøkelser viser at mange ledere ikke fungerer i lederrollen. Mange ledere gjør en dårlig jobb og for flere ansatte er lederen det verste og mest stressende med jobben (Hogan, Raskin og Fazzini, 1990). Som resultat av dette er tankene om riktig ledelse og lederegenskaper mange og delte. Ledere forventes å besitte stadig flere kommunikative og sosiale ferdigheter og har gått fra å skulle inspisere og kontrollere til å motivere og inspirere (Hogan, 1994).

Fremveksten av LMX- teori representerer et skifte fra tradisjonelle ledelsesteorier som tar utgangspunkt i enten leder, medarbeider eller konteksten, og operasjonaliserer en mer relasjonsbasert tilnærming til ledelse (Graen & Uhl- Bien, 1995). LMX står for "Leader-Member Exchange", som på norsk kan oversettes til "leder-medlem-utveksling". Teorien er et begrep innenfor organisasjonspsykologi som fokuserer på forholdet mellom en leder og medlemmene i teamet eller organisasjonen. Å forstå relasjonen som utvikles mellom en leder og dens medarbeider blir sett på som noe av det viktigste innen ledelsesteori. Teorien ble først introdusert av Graen, Dansereau (1975) for over fire tiår siden, og har siden den gang utviklet seg betydelig, både teoretisk og operasjonelt. Essensen i LMX dreier seg om bytte og utveksling av gjensidig respekt, tillit og kommunikasjon og hvor kvaliteten på relasjonen mellom leder og medarbeider oppleves som god. LMX er derfor en relasjonsbasert ledelsesteori som ser på både relasjonsbyggingen, samt opprettholdelse av relasjoner.

LMX- teoriens opprinnelse tolket ledelse på et dyadisk analysenivå, og ble i utgangspunktet kalt *Vertical Dyad Linkage leadership*. Ifølge disse teoretiske perspektivene oppstår en dyade når relasjonen er eksklusiv og fortrolig. I VDL-versjonen av LMX ble de ansatte som hadde en leder-relasjon som var kjennetegnet av stor grad av tillit, samhandling, støtte og belønning karakterisert som en "inngruppe". I de tilfellene der leder-medarbeider relasjonen var av mer transaksjonell karakter, i den betydningen at det dreide seg om et økonomisk bytteforhold der relasjonen elles var preget av lav tillit respekt og forliktelse, forholdt man seg i teoretisk forstand til denne gruppen ansatte som en "utgruppe" (Graen & Uhl-Bien, 1995).

LMX-teorien er den eneste teorien med fokus på den enkelte dyade, og relasjonskvaliteten på de enkelte dyadene blir fremdeles brukt som en nøkkel for å forstå effekten ledere har på

medarbeidere, grupper og organisasjoner (Bauer og Edrojan, 2016a). Kvaliteten på relasjonen mellom leder og medarbeider måles i det oppdaterte rammeverket gjennom en høy eller lav LMX (Martinsen, 2015). Ved høy LMX er relasjonen preget av god kommunikasjon, samspill og tillit mellom leder og medarbeider. Dette viser seg ved at lederen gjerne gir medarbeideren viktige arbeidsoppgaver, har jevnlig oppfølging samt legger merke til og poengterer den ansattes innsats. Denne relasjonen fører igjen til at den ansatte føler seg sett og tatt på alvor. Opplevelse av slike goder fører til at den ansatte finner det naturlig å yte noe tilbake. Den ansatte legger derfor inn en ekstra innsats og strekker seg gjerne utover ansettelseskontrakten. Grad av denne opplevelsen beskrives som relasjonskvalitet. Lederens atferd påvirker derfor medarbeiders ytelse gjennom kvaliteten på relasjonen (LMX). På samme måte som høy LMX fører til ekstra ytelse vil en relasjon med lav LMX føre til at den ansatte kun utfører sin jobb som det fremkommer av arbeidsavtalen og yter ikke noen ekstra innsats (Northouse, 2018).

Men bakgrunn i LMX-teorien er det nærliggende å peke på at motiverte og kompetente medarbeidere i sin tur er en forutsetning for den enkelte leders effektivitet, all den tid det er lederne som i siste instans holdes ansvarlige for at virksomheten når sine mål. Ledere som evner å motivere til ekstraordinær jobbprestasjon har følgelig bedre forutsetninger for å lykkes. Grestner og Day har gjort en omfattende meta-analyse med såkalt "ekstrarolleadferd" (Grestner og Day, 1997). Med ekstrarolleadferd menes en innsats som strekker seg ut over det som er beskrevet i stillingsinstruksen. Slik adferd vil på en side fordel for bedriften, men den kan også medføre utfordringer for arbeidstakeren som er relevante i vår kontekst; At de ansatte bidrar utover ordlyden i stillingsbeskrivelsen og/eller arbeidsmiljølovens reguleringer av arbeidstiden kan typisk medføre at jobben går utover fritiden og andre egeninteresser, som tid til familie og personlige relasjoner. I en studie gjort av Kuvaas (2012) undersøkte han leder-medarbeiderutveksling hos 552 medarbeidere og 78 ledere. Funnene peker på at den kvaliteten på den sosiale relasjonen mellom leder og medarbeider er vesentlig for hvilke konsekvenser ekstrarolleadferd faktisk har for arbeidstakeren, totalt sett. Kuvaas henter fram igjen kategoriene "inngruppe" og "utgruppe" og funnene indikerer en nærmest proposjonal sammenheng mellom kvaliteten på den sosiale relasjonen mellom leder og medarbeider og hvordan den ansatte opplever belastningen det medfører å skulle investere ekstra arbeidsinnsats som noe positivt eller negativt.

Forskning på LMX viser videre at gode relasjoner mellom leder og medarbeider relaterer til en rekke positive utfall for medarbeidere, blant annet lavere turnover, høyere jobbprestasjoner, økt

organisatorisk forpliktelse, bedre jobbtilfredshet og høyere forfremmelser (Graen & Uhl- Bien, 1995; Anand, Hu, Liden, & Vidyarathi, 2011; Martin, Epitropaki, Thomas, & Topakas, 2016).

LMX-teorien representerer med andre ord en viktig tilnærming til moderne ledelse, hvor den understreker betydningen av å bygge sterke, gjensidige relasjoner mellom ledere og medarbeidere for å fremme trivsel, ytelse og bærekraftig suksess innenfor organisasjonen. Implementeringen av LMX-prinsipper kan bidra til å skape et arbeidsmiljø som reduserer risikoen for utbrenthet og fremmer en positiv og produktiv arbeidskultur.

2.3.1 Sammenhengen mellom LMX og utbrenthet

I lys av både teoriutvikling og tidligere studier på feltet ser vi dermed hvordan LMX kan påvirke medlemmenes motivasjon, engasjement, tilfredshet, trivsel og jobbytelse (Graen & Uhl- Bien, 1995; Anand, Hu, Liden, & Vidyarathi, 2011; Martin, Epitropaki, Thomas, & Topakas, 2016). Medlemmer som har et positivt og godt forhold til lederen sin, har en tendens til å oppleve større jobbtilfredshet, høyere produktivitet og høyere lojalitet til organisasjonen. Når det eksisterer en positiv og støttende relasjon mellom leder og medlemmer (høy LMX), viser forskning at det kan redusere stress og bidra til en sterkere følelse av støtte og anerkjennelse. Dette kan hjelpe medlemmene med å takle arbeidsutfordringer bedre og redusere risikoen for utbrenthet. Bedre kommunikasjon, utviklingsmuligheter, støtte og autonomi er faktorer som reduserer risikoen for utbrenthet hos ansatte.

Når forholdet mellom leder og medlemmer er dårlig, preget av manglende støtte, kommunikasjonsproblemer eller urettferdighet (lav LMX), kan dette øke stressnivået blant medlemmene (Graen & Uhl- Bien, 1995; Anand, Hu, Liden, & Vidyarathi, 2011; Martin, Epitropaki, Thomas, & Topakas, 2016). Medlemmer som har et dårligere forhold til lederen sine negative konsekvenser som redusert motivasjon, lavere jobbytelse og større sannsynlighet for konflikter. Mangel på støtte, kommunikasjon og utviklingsmuligheter vil øke stressnivået hos de ansatte. LMX-teorien understreker derfor betydningen av å bygge gode relasjoner mellom ledere og medlemmer for å fremme positiv arbeidsdynamikk og trivsel i organisasjoner.

Slik tidligere studier viser sammenheng mellom LMX og utbrenthet, fremgår det at når LMX er lav, det vil si når forholdet mellom en leder og en medarbeider er dårlig eller preget av konflikter og misnøye, er det større sjans for at medarbeideren opplever utbrenthet. (Graen & Uhl- Bien, 1995; Anand, Hu, Liden, & Vidyarathi, 2011; Martin, Epitropaki, Thomas, & Topakas, 2016).

Dette kan skyldes at et dårlig forhold til lederen kan føre til lavere støtte, manglende anerkjennelse og begrensede karrieremuligheter, som igjen kan bidra til økt stress og utbrenthet. På den annen side kan et godt forhold mellom en leder og medarbeidere, som kjennetegnes av gjensidig tillit, støtte og gode kommunikasjonskanaler, bidra til å redusere risikoen for utbrenthet. Når medarbeidere opplever høy kvalitet på LMX, kan de føle seg mer motivert, engasjert og verdsatt på jobben, og dette kan bidra til å forebygge utbrenthet.

I sum indikerer forskningen at høy kvalitet på LMX kan være en beskyttende faktor mot utbrenthet ved å skape et arbeidsmiljø som fremmer trivsel, støtte og engasjement. På den annen side kan lav kvalitet på LMX, preget av manglende støtte og dårlig kommunikasjon, øke risikoen for utbrenthet blant medarbeiderne. På bakgrunn av dette har vi utarbeidet følgende hypotese:

Hypotese 2: Høy LMX vurdert av medarbeidere vil ha en negativ relasjon med utbrenthet.

2.4 Motivasjonsklima

Begrepet motivasjon knytter seg til hva som setter gang og gir energi og retning til vår adferd og bidrar til at den kan opprettholdes. Dermed peker begrepet mot et samspill mellom individ og miljø. Det er utviklet en rekke motivasjonsteorier som utfyller hverandre slik at vi etter hvert vet mye om hvordan vi kan legge til rette for motivasjon slik at det er mulig å øke både prestasjonene og det psykologiske velværet i arbeidslivet.

For å kunne utlede og undersøke utbrenthet i relasjon til motivasjonsklima gir Deci og Ryans selvbestemmelsesteori en nyttig og relevant kontekst (R.M Ryan og Deci, 2000). I kontrast til de klassiske behovsteoriene tar deres motivasjonsteori grovt forklart utgangspunkt i at motivasjon kan deles inn i tre deler. Den første deler motivasjon inn i to kategorier; indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon er en naturlig motivasjon som kommer innenfra – og fører til atferd vi faktisk har lyst til å bedrive. Ytre motivasjon er motivasjon som stammer fra ytre påvirkning, som for eksempel lysten på en høy årslønn eller frykten for sosiale sanksjoner og straff.

Videre skiller selvbestemmelsesteorien mellom kontrollert og autonom motivasjon. Ytterligere skiller teorien mellom behovet for selvbestemmelse og autonomi, behovet for kompetanse og ha nok kunnskap til å gjennomføre arbeidsoppgavene, samt behovet for tilhørighet, ved å føle seg sett og en del av en sammenheng.

Kort oppsummert forklarer motivasjonsteoretiske perspektiv at et motiv er en relativt stabil personlighets-disposisjon til å verdsette noe, for eksempel belønning eller å lære noe nytt, og at dette motiverer til handling, for eksempel arbeidsinnsats. Forventningsteorier peker mot at en person vil være motivert dersom spesifikke kriterier er til stede, mens rettferdighetsteorier dreier seg om hvordan motivasjon påvirkes av i hvilken grad vi opplever å være rettferdig behandlet, for eksempel i forhold til lønn eller arbeidstid, sammenlignet med våre kollegaer.

Endelig handler målorienteringsteori om hvordan målene vi setter oss gir retning til prestasjonsadferd. Teorien legger til grunn at vi er predisponerte til å handle på en mestringsorientert eller en prestasjonsorientert måte, og denne predisposisjonen er igjen knyttet til ulike personlighetstrekk som kan fortelle både arbeidsgiver og arbeidstaker hvordan arbeidsforholdene kan og bør legges til rette for at den enkelte skal kunne prestere best mulig ut fra sine forutsetninger.

I hvilken grad motivasjonsklimaet er et mestringsklima eller et prestasjonsklima legger igjen føringene for hvordan ansatte opplever og forstår hvilken adferd som verdsettes, forventes og belønnes i en bestemt jobbsituasjon. Hva regnes som suksess på arbeidsplassen kommer altså i stor grad ned til hvilket motivasjonsklima som preger arbeidsplassen. Handler det om å være bedre enn andre eller å utvikle seg selv? Verdsettes innsats, eller er det kun sluttresultatet som betyr noe? Svarene på spørsmålene er nøkkelen til hvilket motivasjonsklima som preger arbeidsmiljøet. Opplevelsen av hvordan suksess og nederlag defineres spiller en avgjørende rolle for trivsel, arbeidsglede og ytelse på jobben. Hvilket motivasjonsklima som eksisterer, har derfor stor betydning for de ansattes prestasjoner og bedriftens resultat.

Forståelsen og betydningen av motivasjonsklima har utviklet seg i takt med forskningen og omfatter i dag et betydelig bredere spekter av faktorer. Forsking på temaet har i nyere tid beveget seg fra å konsentrere seg om resultatene av prestasjon til i større grad se på motivasjonsprosessene som medierer resultatene. Som konsekvens har motivasjonsteorier basert på sosiale kognitive konstruksjoner møtt økende anerkjennelse (f.eks. Bandura, 1986; Nicholls, 1989 og Nerstad, 2012).

Prestasjonsmålsteorien (AGT)

Prestasjonsmålsteorien (AGT) har i denne sammenhengen vært spesielt innflytelsesrik. Motivasjonsteorien inkorporer både personlige og miljømessige faktorer som påvirker prestasjonsadferd (f.eks. Ames, 1992b; Nicholls, 1989) og utløste en bølge av forskning innen

motivasjonsdynamikk (f.eks. Kaplan & Maehr, 2007; Maehr & Braskamp, 1986; Nicholls, 1989). I henhold til AGT kan det oppfattede motivasjonsklimaet identifiseres som personlige oppfatninger av eksisterende kriterier for suksess og fiasko, understøttet av politikker, praksis og prosedyrer på arbeidsplassen (Nerstad et al., 2013). Det oppfattede motivasjonsklimaet blir beskrevet i AGT som et klima som spiller en viktig rolle i motivasjonsprosessen som påvirker prestasjonsatferd (Birkeland og Nerstad, 2015). AGT tar for seg en persons disposisjon for å utvikle og demonstrere evner i prestasjonssituasjoner på grunn av den sosiale settingen eller miljøet (Nicholls, 1984, 1989; Payne mfl., 2007; Nerstad mfl., 2013a).

Motivasjonsklimaet på jobben beskriver hvordan ansatte skal evalueres, handle mot hverandre og hva målene skal være (Ames, 1984a; Ames og Ames, 1984a, 1984b; Birkeland og Nerstad, 2015). Arbeidsklimaet vil forme en persons moral, handlinger og normer i prestasjonsinnstilte situasjoner, noe som fører til forskjellige betydninger av suksess og fiasko og forskjellige prestasjonsstrategier (Birkeland og Nerstad, 2015). I søket mot å konkretisere de ulike begrepene utviklet Nerstad, Roberts & Richardsen et spørreskjema for å måle de ulike klima. Ved hjelp av tre studier bygde de videre på prestasjonsmålsteorien. Det oppfattede motivasjonsklimaet er representert av to typer klima: mestring og prestasjons-klima. Klimaene kan på flere måter sees på som motsetninger av hverandre hvor mestringsklima kjennetegner suksess ved hjelp av samarbeid og prestasjonsklima baser verdiskapning ved på konkurranse.

Mestringsklima

Mestringsklima kjennetegner suksess ved innsats, selvutvikling, oppgavemestring og samarbeid (Nerstad et al., 2013). Her fokuseres det på å gi ansatte muligheten til å utvikle sitt potensial, uten sammenligning med andre. Et mestringsklima kjennetegnes med andre ord av at mennesker sammenlignes og sammenligner seg med seg selv. Det legges vekt på samarbeid og gjensidig støtte, som gir fundament for læring, oppgavemotivasjon, innsats og utholdenhet. Medarbeiderne motiveres til å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best. Kriteriene for suksess bygger på autonomi, samarbeid, oppgave-mestring, utvikling og innsats som videre støttes og oppfordres i arbeidssituasjonen (Nicholls, 1989; Ames, 1992b; Nerstad et al., 2013a).

Ut fra innsiktene forskningen fremholder, kan det utarbeides praktiske råd om hvordan et klima for mestring kan skapes på arbeidsplassen, for eksempel ved å sørge for meningsfylte oppgaver med tilstrekkelig variasjon, kreative utfordringer med mulighet for medbestemmelse og å ha et

uttalt mål om å utvikle talentet som bor i den enkelte medarbeider samt sikre at evalueringer fokuserer på egenutvikling, ikke bare sammenligning med andre, slik vi straks skal se at et prestasjonsklima vil vektlegge.

Et motivasjonsklima kan se ut til å fremme mer tilpasningsdyktig atferd, som høy motivasjon, innsats, pågangsmot og trivsel (Ntoumanis og Biddle, 1999; Harwood et al., 2015; Roberts et al., 2018). Mestringsklima er sterkt forbundet med indre motivasjon og har gjentatte ganger vist seg å være positivt relatert til prestasjon (Reinboth & Duda, 2004; Lemyre et al., 2008; Nerstad et al., 2013).

Prestasjonsklima

Prestasjonsklima kan på mange måter beskrives som motpolen til motivasjonsklima. Her defineres suksess i stor grad på grunnlag av sluttresultatene de ansatte leverer (Nerstad et al., 2013). Klima er preget av sterk intern konkurranse, leveranser, prestasjonspress og sosial sammenligning. De ansatte motiveres til rivalisering og interne konkurranser, og er som konsekvens i en evig konkurranse med andre. Det er sterk konkurranse mellom medarbeiderne og ensidig oppmerksomhet rettet mot sluttresultater. De beste og de med mest talent står i fokus og fremheves stadig.

Kontinuerlig prestasjon blir viktig ettersom ansatte blir målt og belønnet på grunnlag av leveranser. Et prestasjons-klima eksisterer med andre ord når kriterier for suksess er preget av betydningen av å demonstrere evner gjennom normative sammenligninger. Et slikt klima antydes å fremme mer maladaptiv atferd, som å søke enkle oppgaver, manglende motivasjon, dårligere innsats og mistrivsel (Ames, 1992b; Roberts og Nerstad, 2020).

I studier som kobler motivasjonsklima med indre og ytre motivasjon finner man at et mestringsklima er positivt relatert til indre motivasjon, mens et prestasjonsklima er positivt relatert til ytre motivasjon. I lang tid trodde man imidlertid at ytre påvirkning og belønning slik man premieres i et prestasjonsklima også ville kunne høyne det indre motivasjonen. Både forskning og erfaring fra feltet viser at ytre belønning heller reduserer den indre motivasjonen. Et høyt prestasjonsklima kan ha negativ innvirkning på ansattes jobbensgjement og har gjentatte ganger vist seg å være negativt relatert til prestasjon (Reinboth & Duda, 2004; Lemyre et al., 2008; Nerstad et al., 2013).

2.4.1 Sammenhengen mellom motivasjonsklime og utbrenthet

Individets oppfatninger av disse klimaene, basert på tidligere erfaringer, bestemmer hvilket av klimaene som sees som mest passende i en bestemt sammenheng. På grunn av dette, men også fordi individer sees som aktive deltakere i sin egen sosialisering (Hewstone og Stroebe, 2001), kan det samme motivasjonsklimaet oppfattes ganske forskjellig av individuelle ansatte. I henhold til AGT forventes individer som oppfatter et mestrings-klima å oppleve tilpasningsdyktige utfall, mens maladaptive utfall forventes for de individene som oppfatter et prestasjons-klima (Roberts og Nerstad, 2020). Forskning på motivasjonsklime har vist at i arbeidssammenheng har prestasjonsklime en negativ sammenheng med prestasjoner, mens mestringsklime er positivt relatert til prestasjon. Dette betyr altså at det å oppleve et klima der du opplever at du er i konkurranse med andre og at de beste fremheves kan svekke dine prestasjoner. Hvilke klime som preger arbeidsplassen vil altså prege jobbensgjement, arbeidskvalitet, turnover-intensjon og bedriftens resultat. På bakgrunn av dette har vi utarbeidet følgende hypoteser:

Hypotese 3: Høy grad av mestringsklime vil ha en negativ relasjon med utbrenthet.

Hypotese 4: Høy grad av prestasjonsklime vil ha en positiv relasjon med utbrenthet.

3.0 Metode

En metode betyr en planmessig fremgangsmåte for å fremskaffe kunnskap om hvordan vi skal gå frem i en forskningsprosess (Ringdal, 2018). Videre er en sentral del av empirisk forskning innsamling, tolkning og analyse av data. Valget av metode er dermed viktig for å kunne innhente den dataen som er mest relevant og riktig for forskningsprosjektet. I dette kapittelet vil vi diskutere de metodiske beslutningene som ble tatt i studien. Vi begynner med å gi en forklaring på forskningskonteksten og begrunnelsen for valg av bransje for datainnsamling. Vi vil deretter presentere studiens forskningsdesign før går inn på prosessene knyttet til både datainnsamling og den påfølgende dataanalysen. Avslutningsvis evalueres kvaliteten av forskningen med hensyn på reliabilitet og validitet samt de etiske aspektene rundt studien.

3.1 Forskningskontekst

Studien er gjennomført som et avsluttende masterprosjekt ved Norges handelshøyskole med formål om å få et bedre innblikk i arbeidsmiljø- og forhold i den norske finansbransjen. Dataene i undersøkelsen består av representanter fra Norges finansmiljø, herunder ledende selskaper innen investeringsbanker og meglerhus. Bransje og selskapene ble valgt ut på bakgrunn av bedriftenes forventninger til arbeidsinnsats og prestasjon. For å nå det norske finansmiljøet har samtlige av meglerhusene inkludert i studien Norge som geografisk plassering. I disse selskapene foreligger det lite til ingen offisielt kartleggingsarbeid på området.

Til tross for enighet om bransjens høye arbeidsbelastning, er validerte medarbeiderundersøkelser, rapporter og analysearbeid på arbeidsforholdene manglende. Studiens formål er å få et bedre innblikk i arbeidssituasjonen, samt se på sammenhengen mellom bransjens arbeidsforhold og utbrenthet. Selskapene som er inkludert i undersøkelsen er Pareto Securities, Carnegie, Arctic Securities, ABG sundal collier, DNB Markets, SEB, Nordea, Clarkson Securities og Fernley Securities. Vi vil videre redegjøre for bakgrunn for valg av bransje, forholdene rundt selskapene og sammenhengene rundt studiens formål.

3.2 Forskningsbakgrunn

Den norske finansbransjen består av rundt 50 investeringsbanker og meglerhus som driver kjøp og salg av verdipapirer, aksjer og andre selskaper. Selskapene består i sin tur av analytikere, meglere og rådgivere. Grunnet bransjens komplekse arbeidsoppgaver forventes høy kompetanse og spesialisert kunnskap hvor de fleste stillinger krever utdanning og erfaring innen økonomi, finans, regnskap eller relaterte områder.

De ansatte er i stor grad hentet fra handelshøyskoler eller økonomiutdanninger, hvor det stilles høye krav til akademiske resultat og erfaring. Finansbransjen er kjent for å være konkurransepreget, hvor det kan være et omfattende arbeidspress i mange stillinger. Dette skyldes bransjens natur, hvor raske beslutninger og håndtering av store finansielle midler er sentrale faktorer. Finansbransjen stiller som konsekvens høye krav til både arbeidsinnsats og prestasjon. Lange arbeidsdager, overtid og uregelmessige arbeidstider er derfor vanlig i sektoren, spesielt i juniorstillingene og i startfasen av karrieren.

Som en bransje preget av høy grad av konkurranse og arbeidspress setter dette også føringer for arbeidsmiljøet og kulturen på arbeidsplassen. Til tross for en allmenn enighet om bransjens krevende arbeidsbelastning, er likevel validerte medarbeiderundersøkelser, rapporter og analysearbeid på arbeidsforholdene manglende. En lekket medarbeiderundersøkelse fra investeringsbanken Goldman Sachs setter likevel et bilde på hvordan arbeidsforholdene kan være for nyansatte i de meste prestisjefylte meglerhusene. Den lekkede medarbeiderundersøkelsen viste inhumane arbeidsforhold, overgrep og arbeidsuker på over 100 innklokke timer. I undersøkelsen besvart av 13 junioranalytikere ble det avdekket at nyansatte i investeringsbanker kan klokke over 100 timer per uke, med en gjennomsnittlig arbeidsuke på 98 timer. I gjennomsnitt får de fem timer søvn i døgnet. Undersøkelsen avdekket også at arbeidet går utover personlige forhold, samt at jobben har en drastisk påvirkning på både mental og fysiske helse. I rapporten kom det videre frem at store deler av respondentene opplever overgrep og krenkende behandling av selskapets ledelse. Samlet opplever de ansatte at arbeidssituasjonen fører til store mengder stress, press og til dels psykiske utfordringer som utbrenthet, depresjon og angst.

Samtidig ser vi at sykefravær grunnet psykiske lidelser er i sterk økning på tvers av sektorer og ligger i toppen av sykefraværsårsaker i Norge. I en fersk undersøkelse fra Academic Work rapporterer hele tre av fire unge at de har opplevd å bli utbrent eller vært nær på å møte veggen i møte arbeidslivet. Mye peker mot at det er de unge som er mest utsatt for å bli utbrent, hvor høye

ambisjoner, behov for å bevise samt uklare forventinger preger arbeidslivet de første årene. Med et arbeidssamfunn preget av økende sykefravær og unge utbrente ønsker vi å stille spørsmål ved hvordan dette utspiller seg i en bransje hvor både arbeidstid og forventningspress kan se ut til å gå utenfor normalen. Hvordan preges unge arbeidstakere i norske meglerhus av bransjens arbeidsvilkår og miljø?

3.2 Forskningsdesign

Forskningsdesign refererer til den overordnede planen eller strukturen for en forskningsstudie. Det er en systematisk planlegging av hvordan forskningen skal gjennomføres for å besvare forskningsspørsmålene eller teste hypotesene (Saunders, Lewis & Thornhill, 2016). Hensikten med forskningsdesign er å gå fra forskningsspørsmål til empirisk observasjon (Saunders, Lewis & Thornhill, 2016). Forskningsdesignet gir rammeverket for å samle inn, analysere og tolke dataene som samles inn under studien. I dette kapittelet vil vi presentere de metodiske valgene, herunder forskningsformål, tilnærming, strategi og tidshorisont.

3.2.1 Forskningsformål

Forskningsformålet er den overordnede hensikten eller målet med en forskningsstudiet og er en beskrivelse av hva forskeren forsøker å oppnå. Formålet med forskningen gir retning og mening til hele forskningsprosessen, fra utforming av studien, analyse av data og presentasjonen av resultater. Gitt formålet til en studie, kan et forskningsdesign være eksplorerende, forklarende, deskriptivt eller evaluerende (Saunders et al., 2016). Denne studien har som formål å se på sammenhengen mellom arbeidsforhold og utbrenthet i den norske finansbransjen, samt få et bedre innblikk i selve arbeidssituasjonen. Som følge av dette vil vi følge et deskriptivt forskningsdesign da deskriptive studier har som formål å beskrive eller identifisere sammenhenger (Saunders et al., 2016).

3.2.2 Forskningstilnærming

Forskingstilnærming refererer til den overordnede strategien eller tilnærmingen som forskeren benytter for å samle inn og analysere dataene som kreves for å svare på forskningsspørsmålene eller teste hypotesene i en studie. Forskingstilnærminger kan generelt deles i to kategorier:

deduktiv og induktiv tilnærming (Saunders et al., 2016). Med en deduktiv tilnærming tar man utgangspunkt i teori og forsøker å verifisere den med empiri, mens en induktiv tilnærming går ut på å forsøke å etablere teori basert på empiri (Saunders et al., 2016). Deduktiv forskning tester dermed teorier empirisk, mens induktiv forskning utvikler teorier basert på empiriske funn. I denne studien ser vi på begreper som allerede eksisterer i teorien hvor vi tilstreber å finne en sammenheng mellom dem. Det blir dermed naturlig å ta i bruk en deduktiv tilnærming, noe som også passer godt med en deskriptiv studie.

Videre skilles det mellom to ulike tilnærminger ved analyse av data, kjent som kvalitative og kvantitative metoder. I valg av metode er det forskningsspørsmålet og problemstillingen som veies tyngst (Saunders, Lewis & Thornhill, 2016). Med bakgrunn i oppgavens formål ble det utledet fire hypoteser. For å besvare disse ønsker vi å gå i bredden, der det registreres sammenlignbar og strukturert informasjon i utvalget. Vi har derfor valgt å benytte oss av en kvantitativ metode. Kvantitative data er ofte assosiert med en deduktiv tilnærming, bestående av testing av teorier ved hjelp av data (Saunders, Lewis & Thornhill, 2016). Denne tilnærmingen gir muligheten til å generalisere resultater og systematisk teste hypotesene som er utledet fra teorien.

3.2.3 Forskningsstrategi

En forskningsstrategi kan forklares som planen for hvordan en problemstilling skal besvares basert på metode og analyse av data (Saunders et al., 2016). I vår analyse vil vi som nevnt benytte os av kvantitative data, beskrevet som numerisk målte verdier. Disse verdiene har blitt innhentet ved hjelp av et selvutviklet spørreskjema (Saunders et al., 2016). På denne måten kan vi enkelt forstå og forklare informasjonen for respondentene, samt innhente sammenlignbar og strukturert informasjon i utvalget. Videre vil studien følge en krysseksjonell tilnærming fremfor en longitudinell. Denne baserer seg på svar fra informanter der alle målinger skjer i et avgrenset tidsrom, hvor hensikten er å beskrive dagens situasjon (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2016). Dette betyr at informasjonen er samlet inn over en kort tidsperiode, noe som gir oss et øyeblikksbilde av et fenomen eller forholdet mellom ulike faktorer (Saunders et al., 2016).

3.3 Datainnsamling

I denne delen av oppgaven vil vi beskrive de ulike prosessene for datainnsamlingen til studien. Data og informasjon er samlet inn ved hjelp av et spørreskjema utformet i analysetjenesten Qualtrics. Vi vil videre gi en nærmere redegjørelse av selve utformingen av spørreskjemaet, tilhørende målevariabler, samt hvordan spørreskjemaene ble distribuert. Vi vil avslutningsvis gå inn på utvalg, svarprosent og resultat.

3.3.1 Utforming av spørreskjema

Vi gjorde flere tiltak for å sikre høy kvalitet på innsamlet data og følgelig utformelsen av et spørreskjema som ville besvare alle variablene i problemstillingen vår på en tilstrekkelig og valid måte. Studiens formål er å se på sammenhengen mellom bransjens arbeidsforhold og utbrenthet, samt få et bedre innblikk i arbeidssituasjonen i den norske finansbransjen. For å måle de ulike variablene på en sikker måte ble spørsmålene i spørreskjemaene stilt med utgangspunkt i tidligere validerte måleskalaer. Dette gjør resultatene sammenlignbare med andre studier. (Saunders et al., 2019). Vi brukte samme prosedyre som de validerte studiene, med noen justeringer for å øke nøyaktigheten for våre spesifikke målinger. Grunnet tidsbegrensinger og omfanget på undersøkelsen er måleskalaen for utbrenthet, MBI, blitt begrenset til emosjonell intelligens.

Selve undersøkelsen ble utformet og besvart i programvaren Qualtrics. Ved å samle inn data digitalt vil gyldigheten i svarene økes ved at respondentene kan ta undersøkelsen på ønsket tidspunkt og i ønsket tempo. Dette vil følgelig kunne redusere misforståelser eller målefeil som eksempelvis dårlig tid. For spørsmålene i undersøkelsen som knytter seg til hvordan respondenten opplever arbeidssituasjonen har vi benyttet oss av Likert-skala. Dette er en av de mest brukte skalaene i samfunnsvitenskapelige undersøkelser (Lozano, García-Cueto & Muñiz, 2008). Når det gjelder antall nivåer svaralternativene bør inneholde, viser forskningen at det bør benyttes mellom 4 og 7 for å sikre best mulig reliabilitet og validitet. Vi har videre benyttet oss av fem nivåer for å måle de ulike variablene i undersøkelsen. Ved å benytte en fem-skala gis respondentene mulighet til å svare nøytralt, samtidig som økning i bruk av nivåer utover dette ikke øker reliabilitet og validitet (Lozano, García-Cueto & Muñiz, 2008). Bruk av fem nivåer vil dermed gi høy reliabilitet og validitet uten at det blir for komplisert for respondentene å svare.

Testing av undersøkelsen ble utført både av et utvalg ansatte i finansmiljøet, samt medstudenter på masterstudiet. Før undersøkelsen ble sendt ut til respondentene har undersøkelsen vært

gjennom kvalitetskontroll av veileder og professor Alexander Madsen Sandvik. Denne testingen ga retningslinjer for hvorvidt spørsmålene var forståelige og hvor lang tid en gjennomførelse av spørreundersøkelsen ville ta. Dette fungerte som grunnlag for informasjon i følgebrev ved utsendelse av undersøkelsen. Selve distribueringen vil vi gå nærmere inn på under.

3.3.2 Distribuering av spørreskjema

Studiens formål er å se på sammenhengen mellom arbeidsforhold og utbrenthet i finansbransjen, samt få et bedre innblikk i arbeidssituasjonen. Målgruppen vår vil derfor begrense seg til den norske finansbransjen. Med utgangspunkt i dette har vi rettet oss mot representanter fra Norges finansmiljø, herunder ledende selskaper innen investeringsbanker og meglerhus. Bransje og selskapene ble valgt ut på bakgrunn av bedriftenes forventninger til arbeidsinnsats og prestasjon. For å nå det norske finansmiljøet har samtlige av meglerhusene inkludert i studien Norge som geografisk plassering. Med utgangspunkt i overnevnte har vi kontaktet representanter fra meglerhusene Pareto Securities, Carnegie, Arctic Securities, ABG Sundal Collier, DNB Markets, SEB, Nordea, Clarkson Securities og Fernley Securities.

Respondentene i undersøkelsen ble kontaktet gjennom mediekanalen LinkedIn, hvor de ble selektert på bakgrunn av yrke og erfaring. Kravene bak selekteringen var å besitte en rolle innen finans, samt at stillingen var i et meglerhus med geografisk plassering i Norge. Hver respondent fikk et infoskriv og en link til å delta i spørreundersøkelsen. Hovedargumentet for å delta i studien var undersøkelsens aktualitet, både for bransje og respondentene selv. Infoskrivet var utformet på forhånd, som sikret lik informasjon til samtlige av deltagerne. I følgebrevet ble det gitt informasjon om studiens formål, nytteverdien for respondentene og håndteringen av data. Det ble spesielt vektlagt at opplysningene skulle behandles konfidensielt, og anonymitet ble forsikret for å sikre at det ikke var mulig å identifisere opplysningene til en spesifikk bedrift eller person.

3.3.3 Rekruttering og utvalg

I utgangspunktet skulle undersøkelsen ta for seg finans og konsulentbransjen. Med bakgrunn i dette har vi kontaktet 410 ansatte i ledende finans- og konsulenthus. Av de kontaktede fikk vi 259 respondenter (63% svarrate). På bakgrunn av oppgavens omfang og problemstillingens aktualitet har vi valgt å begrense studien til å se på finansbransjen. Dette resulterte i svar fra 125 respondenter fra det norske finansmiljøet. For å sikre at utvalget representerte ønsket arbeidsgruppe har vi korrigert for antall år med arbeidserfaring og respondenter uten fulltidsengasjement. Vi har også

selektert ut respondenter som ikke har fullført hele undersøkelsen. Dette etterlater et kvalifisert utvalg på 112 fullstendige respondenter. 89% menn og 11% kvinner (100 menn og 12 kvinner). Alder på respondentene varierte fra 21 til 37, med en gjennomsnittsalder på 27 år. Arbeidstimer varierte fra 40 til 100 arbeidstimer, med et gjennomsnitt på 63 timer per uke. Arbeidserfaringen varierte fra 0 til 8 år, med et gjennomsnitt på 2,5 år. Av respondentene hadde 1 fullført videregående, 11 fullført bachelor og 100 fullført mastergrad.

Tabell 1: Demografikarakteristika ved respondentene

	Karakteristika	n	%
Arbeidsmengde	40-59	30	27 %
	60-79	71	63 %
	80-100	11	10 %
		112	100 %
Alder	21-26	43	38 %
	27-32	64	57 %
	33-37	5	4 %
		112	100 %
Kjønn	Mann	100	89 %
	Kvinne	12	11 %
		112	100 %
Utdanning	Videregående skole	1	1 %
	Bachelorgrad	11	10 %
	Mastergrad	100	89 %
		112	100 %
Arbeidserfaring	0-2	73	65 %
	3-5	30	27 %
	6-8	9	8 %
		112	100 %

3.3.4 Utfallsmål

Studien benytter fire ulike variabler basert på spørsmål i spørreskjemaene. Samtlige av spørsmålene i spørreskjemaene benytter en Likert-skala, hvor LMX, prestasjonsklima, mestringsklima, samt utbrenthet bruker en 5-punkts skala.

Samtlige påstander i undersøkelsen ble målt ved hjelp av en 5-punkts Likert-skala hvor svaralternativene ble gradert fra 1 til 5. Skalaen gjør at respondenten er i stand til å uttrykke i hvilken grad holdningen deres passer med påstandene i spørreundersøkelsen. Ved å kombinere svar på flere påstander knyttet til samme tema, vil man få et samlet mål på respondentens holdninger (Malt og Grønmo, 2020). For å sikre at de ulike opplevelsene vi måler kan knyttes opp mot den samme underliggende dimensjonen benyttet vi oss av en Likert-skala (Gripsrud et al., 2016). De uavhengige variablene prestasjonsklima, mestringsklima og LMX skal teste sammenhengen til vår avhengige variabel utbrenthet. I vår studie vil vi undersøke sammenhengen mellom prestasjonsklima og utbrenthet, mestringsklima og utbrenthet, samt sammenhengene mellom LMX og utbrenthet. Vi vil også se på om det er noen sammenheng mellom arbeidsmengde og utbrenthet. Vi valgte også å inkludere flere kontrollvariabler i analysen. Innholdet i spørreundersøkelsen har blitt utarbeidet ved bruk av spørsmål og påstander som har blitt validert som måleinstrumenter i tidligere forskning. Dette tilsier at vi kan være forholdsvis trygge på at spørsmålene fanger opp det vi ønsker å måle (Goodman et al., 1998).

LMX

Den uavhengige variabelen LMX vurdert av medarbeidere, hvor medarbeider rater relasjonen til sin leder, ble målt ved syv item fra Graen & Uhl-Bien's (1995) validerte LMX mål. Medarbeiderne ble spurt om å vurdere sin grad av enighet ved bruk av en 5- punkts Likert skala, hvor 1 beskrives som "I svært liten grad" og 5 som "I svært stor grad" (Graen & Uhl- Bien, 1995). Utdrag av leddene inkluderer eksempelvis "*Hvordan vil du karakterisere ditt forhold til din nærmeste leder?*" og "*Hvor godt forstår din nærmeste leder dine jobbutfordringer og behov?*". Cronbachs alfa for variabelen var henholdsvis .92. I tråd med vurderingene av Cronbachs alfa, samsvarer dette med høy intern konsistens på over .70 for studiens variabel (Nunnally, 1978).

Prestasjonsklima

Nerstad et al. (2013) har utviklet et måleinstrument bestående av 14 item som tar for seg kultur og arbeidssituasjon. I hvilken grad et prestasjonsklima er tilstede vurderes med åtte item. Prestasjonsklima måler i hvilken grad de ansatte oppfatter at resultater er det viktigste målet, og at suksess måles ved absolutte mål av prestasjon og resultat. Et fremtredende trekk ved prestasjonsklima er at det forekommer sammenlikning av prestasjoner og konkurranse blant de

ansatte. Medarbeiderne ble spurt om å vurdere sin grad av enighet ved bruk av en 5- punkts Likert skala, hvor 1 beskrives som “Svært uenig” og 5 som “Svært enig”. Utdrag av leddene inkluderer eksempelvis «*I min avdeling er det viktig å prestere bedre enn andre*» og «*I min avdeling eksisterer det en konkurransemessig rivalisering mellom de ansatte*». Cronbachs alfa for variabelen var henholdsvis .90, og kan derfor defineres som et konsistent og godt mål på prestasjonsklima.

Mestringsklima

Mestringsklima måler i hvilken grad de ansatte oppfatter at samarbeid, læring og utvikling er i fokus, og i hvilken grad suksess måles ut ifra andre kriterier enn sluttresultat. Disse påstandene ber respondentene ta stilling til om det oppfordres til samarbeid og gjensidig kunnskapsdeling i arbeidsgruppen, om det er fokus på at alle føler at de har en viktig rolle og om den enkeltes læring og utvikling vektlegges. Av de 14 påstandene fra Nerstads studie om motivasjonsklima, tar seks item i måleinstrumentet for seg om kultur og arbeidssituasjon tar stilling til mestringsklima i respondentens arbeidsgruppe (Nerstad et al., 2013). Medarbeiderne ble spurt om å vurdere sin grad av enighet ved bruk av en 5- punkts Likert skala, hvor 1 beskrives som “Svært uenig” og 5 som “Svært enig”. Utdrag av leddene inkluderer eksempelvis «*I min avdeling er det oppmuntret til samarbeid og gjensidig deling av kunnskap og informasjon*» og «*I min avdeling er en av målsetningene at å få hver ansatt til og føle at de har en viktig rolle i arbeidsprosessen*». Cronbachs alfa for variabelen var henholdsvis .87, hvilket tyder på at variabelen er et konsistent mål som er godt egnet for å måle mestringsklima.

Utbrenthet

Emosjonell utmattelse, som det ledende symptomet på utbrenthet, ble målt ved hjelp av fem item fra Maslach Burnout Inventory – General Survey, utviklet av Maslach og Jackson (1981). Medarbeiderne ble spurt om å vurdere sin grad av enighet ved bruk av en 5- punkts Likert skala, hvor 1 beskrives som “Aldri” og 5 som “Hver dag”. Utdrag av leddene inkluderer eksempelvis «*Jeg føler meg utbrent på grunn av jobben min*» og «*Jeg føler meg sliten når jeg står opp om morgenen og ser for meg enda en dag på jobb*». Cronbachs alfa for variabelen var den høyeste på .93, og kan derfor defineres som et konsistent og godt mål på utbrenthet.

Arbeidsmengde

Arbeidsmengde er basert på gjennomsnittlig arbeidstimer per uke. Arbeidsmengde ble konvertert

til en fem-punkt skala, med en lineær skalering ut ifra den laveste til den høyeste observasjonen. Den laveste observasjonen var 40 timer i uken, mens den høyeste observasjonen var 100 timer i uken.

Kontrollvariabler

Ved å benytte kontrollvariabler kan man utelukke at sammenhengene mellom uavhengig og avhengig variabel skyldes tilfeldige forhold, og sikre at man ikke trekker feilaktige konklusjoner for hovedsammenhengene. Dette bidrar til å utelukke muligheten for at sammenhengene mellom den uavhengige og avhengige variabel skyldes tilfeldigheter eller eksterne faktorer som ikke er tatt i betraktning. For analysene i denne masterutredningen benyttet vi medarbeiders kjønn, alder, høyeste fullføre utdanning, bransje, gjennomsnittlig arbeidstimer i uken og antall år i nåværende stilling.

3.4 Dataanalyse

I denne delen beskrives metodikken for analysen av datasettet. Vi vil teste studiens forskningsmodell ved å bruke statistikkprogrammet SPSS, versjon 29.0. Før selve analysen kan starte, kreves en grundig klargjøring av dataene, etterfulgt av en vurdering av den interne konsistensen til samtlige variabler gjennom en Cronbachs alfa-analyse. Videre vil det bli gjennomført en eksplorerende faktoranalyse for å sikre at variablene innehar tilstrekkelig begrepsmessig validitet. Avslutningsvis vil vi evaluere studiens foreslåtte hypoteser gjennom multipl regresjonsanalyse utført i SPSS.

3.4.1 Klargjøring av data

Ekstremverdier og manglende data

Etter at alle dataene er impotert i statistikkprogrammet (SPSS), kreves utførelse av flere vesentlige oppgaver før den faktiske dataanalysen initieres, som å undersøke om datasettet inneholder manglende verdier som bør korrigeres (Burns & Burns, 2008). Manglende data refererer til situasjoner hvor verdier mangler for ett eller flere spørsmål. Dette kan oppstå hvis respondentene nekter å besvare et spørsmål, hvis de gir feilaktige svar ved å vilkårlig velge et svaralternativ, eller

hvis respondentene ved en feiltakelse har oversett et spørsmål, og svaret er uklart. Det bør bemerkes at vi ekskluderte alle respondenter som ikke hadde levert svar på alle variablene inkludert i vår forskningsmodell. Denne tilnærmingen ble implementert som en del av vår strategi for å håndtere manglende data på en adekvat måte.

3.4.2 Deskriptiv statistikk og korrelasjonsanalyse

Vi vil presentere en utvalgt deskriptiv statistikk for vårt datasett, som inkluderer både de uavhengige og den avhengige variabelen. Den deskriptive statistikken vil omfatte gjennomsnitt og standardavvik for de ulike variablene. Dette er anerkjente mål for å beskrive sentraltendens og variabilitet, ifølge Boone og Boone (2012). Videre ønsker vi å undersøke sammenhengen mellom variablene, og derfor finner vi det hensiktsmessig å presentere den deskriptive statistikken sammen med en korrelasjonsmatrise. Dette vil gi oss innsikt i om det er en sammenheng mellom observasjonene i en variabel og observasjonene i en annen variabel, samt om korrelasjonene er sterke eller svake, i tråd med Burns og Burns (2008). For å vurdere styrken og retningen til de sammenhengende variablene, har vi valgt å bruke Pearson's korrelasjon (Pearson's r), som er den mest brukte formen for bivariat korrelasjonskoeffisient (Pallant, 2013). I korrelasjonsmatrisen vil hver variabel bli representert med en korrelasjonskoeffisient som kan variere fra -1 til +1. Styrken på korrelasjonen kan tolkes ut fra absoluttverdien, mens et positivt eller negativt tegn angir retningen av sammenhengen, i samsvar med Burns og Burns (2008). Ifølge Pallant (2013) indikerer korrelasjoner på 0,29 eller mindre en svak sammenheng mellom variablene, korrelasjoner mellom 0,30 og 0,49 tilsvarer en moderat sammenheng, og korrelasjoner på 0,50 og høyere anses som en sterk sammenheng. Korrelerende verdier bør ikke overstige Pearsons $r = .70$ (Tabachnick & Fidell, 2014) og verdier over dette bør vurderes å utelates fra testen (Johannessen, 2009). Ved korrelasjonsverdier på $> .90$ kan det være statistiske problemer med multikollinearitet og singularity. Multikollinearitet oppstår dersom variablene måler samme fenomen og dette kan gi kunstig høy forklaringskraft (R^2). Det er viktig å merke seg at absoluttverdien alene ikke gir informasjon om årsaken til sammenhengen mellom variablene. Derfor vil vi anvende regresjonsanalyser for å analysere disse forholdene mer grundig.

3.4.3 Faktoranalyse

Vi vil benytte faktoranalyse for å undersøke begrepsvaliditeten til variablene i vår studie. Faktoranalysen er en metode som reduserer antall observerbare variabler til et mindre antall latente variabler som ikke kan observeres direkte, men som har en felles variasjon, i henhold til forskning av Yong og Pearce (2013). Dette gjør det mulig for oss å avdekke hvordan en stor mengde variabler kan forklares av et mindre sett med underliggende faktorer (Friborg 2011). Det er vanlig at faktorene bør forklare minst 50 % av variansen i variablene som faktoranalyseres. I faktoranalysen får man ut faktorladninger. Disse viser korrelasjonen mellom faktorene og variablene. Et vanlig minstekrav er at disse bør være over 0,3. Indikatorene bør også lade høyere med indikatorer som tilhører samme begrep enn med andre indikatorer (Ringdal 2007). Fremgangsmåten brukt i denne oppgaven er Pallants Principal Components analysis. I vår målemodell vil vi inkludere konstruksjonene i studien vår, nemlig Utbrenthet, Prestasjonsklima, Mestringsklima og LMX vurdert av medarbeidere.

Før man kan utføre faktoranalyse, er det avgjørende å undersøke om dataene oppfyller visse forutsetninger. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)-målet og Bartletts test vil bli benyttet for å vurdere hvor egnet dataen er for faktoranalyse. KMO-målet vil bli brukt til å vurdere om korrelasjonsmatrisen er egnet for faktoranalyse, ved å vurdere graden av felles variasjon blant variablene. Bartletts test vil derimot undersøke om korrelasjonsmatrisen er en identitetsmatrise, som indikerer uavhengighet mellom de observerte variablene og dermed utelukker faktoranalyse. Resultatene fra disse testene vil bidra til å avgjøre om dataene er egnet for faktoranalyse, og vil legge grunnlaget for en pålitelig og velbegrunnet analyse av underliggende faktorer i denne masteroppgaven.

3.4.4 Cronbachs Alpha

Cronbach's alpha er en metode for å måle reliabilitet og vurdere den interne konsistensen mellom spørsmålene knyttet til variablene (Bonett & Wright, 2015). Vi vil utføre Cronbach's alpha-analyse på alle våre variabler, og ifølge Pallant (2013) vil verdier over 0,7 på en skala fra 0 til 1 indikere tilstrekkelig intern konsistens for spørsmålene. Vi vil inkludere variablenes Cronbach's alpha-verdier sammen med korrelasjonsmatrisen i kapittel 4.

3.4.5 Regresjonsanalyse

Hayes (2013) definerer regresjonsanalyse som statistiske metoder som brukes til å analysere kvantitative data og undersøke sammenhenger mellom en eller flere uavhengige variabler og en avhengig variabel. For å teste hypotesene i studien vår, gjennomførte vi flere multiple regresjonsanalyser ved hjelp av statistikkprogrammet SPSS. I samsvar med Saunders et al. (2019) benyttet vi et 95 prosent konfidensintervall for å teste hypotesene, og forkastet dem hvis p-verdien var over 5 prosent.

Multippel

En lineær regresjonsmodell kan utvides ved å inkludere flere uavhengige variabler for å forklare variasjonen i den avhengige variabelen. Denne type analyse kalles multippel regresjon, og formålet er at man kan analysere påvirkningskraften flere ulike variabler har på den avhengige variabelen på samme tidspunkt. En viktig fordel med multippel regresjon er at den gir unike mål for den delvise assosiasjonen mellom hver uavhengig variabel og den avhengige variabelen, uavhengig av de andre variablene i modellen. Dette gjør det mulig å vurdere plausibiliteten av forskjellige forklaringer på sammenhengen mellom variablene. Dette er nyttig fordi alternative forklaringer reduserer antagelsen om at en relasjon automatisk kan tolkes som årsakssammenheng, som ofte er det man ønsker å undersøke. Det er viktig å merke seg at multippel regresjon alene ikke kan bekrefte kausale påstander, men det kan hjelpe forskere med å bygge et argument som støtter en mulig kausal sammenheng (Hayes, 2013).

Vår multippel regresjonsmodell består av følgende ligning (Hayes, 2015):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Som med vår forskningsmodell gir følgende ligning som vi vil teste ved bruk av multippel regresjon i kapittel 4:

$$\text{Utbrenthet} = a + b_1 \text{Prestasjonsklima} + b_2 \text{Mestringsklima} + b_3 \text{LMX} + b_4 \text{Arbiedsmengde} + \hat{\epsilon}$$

3.5 Forskningskvalitet

Reliabilitet og validitet er to sentrale begreper for å vurdere forskningskvalitet, og kan ved riktige tiltak redusere sannsynlighet for at resultatene i studien er feil (Saunders et al., 2019). I de fleste studier vil det likevel forekomme begrensninger i validitet og reliabilitet som konsekvens av knapphet på tid, kunnskap eller ressurser. Vi vil i dette kapitlet se nærmere på forskningskvaliteten i studien med hensyn på disse nøkkelbegrepene.

3.5.1 Reliabilitet

Reliabilitet refererer til graden av konsistens eller pålitelighet i målinger, resultater eller observasjoner som oppnås gjennom en metode, instrument eller prosedyre. Det refererer til graden av nøyaktighet og konsistens i resultatene som oppnås når en studie blir gjentatt eller når ulike forskere bruker den samme forskningsmetoden. En pålitelig studie vil gi lignende resultater under lignende forhold og med lignende populasjoner. Videre vil vi diskutere studiens interne og eksterne reliabilitet.

Intern reliabilitet

Intern reliabilitet handler om å sikre konsistens i løpet av et forskningsprosjekt (Saunders et al., 2019). Dette omhandler evnen til å produsere like resultater ved å benytte forskjellige utvalg til å måle et fenomen under den samme tidsperiode. For å måle de ulike variablene på en sikker måte ble spørsmålene i spørreskjemaene stilt med utgangspunkt i tidligere validerte måleskalaer. Dette gjør resultatene sammenlignbare med andre studier. (Saunders et al., 2019). Videre har vi brukt Cronbachs Alpha for å kontrollere konsistensen av svarene på spørsmålene målt opp mot variablene våre. Her har vi akseptert verdier over 0,7 som reliable.

Ekstern reliabilitet

Ekstern validitet refererer til i hvilken grad funnene fra en studie eller undersøkelse kan generaliseres til andre populasjoner, kontekster eller situasjoner. Det handler om hvor representative deltakerne og situasjonene i studien er for den virkelige verden samt hvorvidt studien vil gi konsistente funn hvis de gjentas ved en senere anledning (Saunders et al., 2019). Som

tidligere nevnt er alle variablene i spørreundersøkelsen basert på validerte måleskalaer og har vært brukt og testet i flere forskningsprosjekter. Utover dette har vi brukt analyseverktøyet SPSS 29,0, som er allment tilgjengelig for forskere. Disse faktorene gjør det relativt enkelt for andre forskere å replikere studien og styrker derav den eksterne reliabiliteten.

3.5.2 Validitet

Validitet refererer til graden av nøyaktighet og gyldighet av en metode, prosedyre, test eller undersøkelse i å måle eller vurdere det den er ment å måle eller vurdere. I forskning og vitenskapelig metode er validitet avgjørende for å sikre at resultatene eller konklusjonene fra en studie eller en undersøkelse er pålitelige og generaliserbare. Validitet handler om hvor godt en metode eller et instrument måler det den er ment å måle, samt hvorvidt det er mulig for andre forskere å gjøre tilsvarende studier og få konsistente resultater.

Intern validitet

Intern validitet handler om i hvilken grad studien viser en årsakssammenheng mellom to variabler (Saunders et al., 2019). Her fokuseres på om en studie er i stand til å fastslå en kausal sammenheng mellom variabler, samt eliminere alternative forklaringer til at endringer i en variabel skyldes endringer i en annen variabel. Ved spørreskjema vil intern validitet referere til hvorvidt skjemaene måler det tenkte formålet, og skiller i den forstand mellom begrepsvaliditet og innholdsvaliditet (Saunders et al., 2019). Begrepsvaliditet reflekterer til hvilken grad et måleinstrument reflekterer det begrepet det er ment å måle. Som vi har vært inne på tidligere er spørsmålene i undersøkelsen hentet fra validerte studier som innebærer at måleskalaene både har vært benyttet og validert tidligere. I tillegg til dette er det benyttet flere spørsmål for å måle de ulike begrepene, noe som har styrkende effekt på den interne validiteten. For å stryke den interne validiteten ytterligere er det utført en faktoranalyse vedrørende representativiteten til spørsmålene og operasjonaliseringen av disse. Denne ble utført i SPSS og ga oss resultat om at målene våre er valide.

Innholdsvaliditeten uttrykker i hvilken grad utvalget av spørsmål dekker alle dimensjoner av det fenomenet vi ønsker å måle og vil referere til hvorvidt spørsmålene i spørreskjemaet er tilstrekkelig for å besvare studiens problemstilling (Saunders et al., 2019). Ved å bygge på tidligere forskning og benytte etablerte måleskalaer, sikrer vi oss at studier med tilsvarende variabler har fått signifikante funn. Ved å benytte oss av disse oppnår vi ikke bare en grad av standardisering som

bidrar til sammenlignbarhet med tidligere studier, men vi styrker også validiteten og påliteligheten til våre funn. Dette er avgjørende når vi tar sikte på å generalisere resultatene til en bredere populasjon og kontekst. Utover dette var tilbakemelding på spørsmålene etterspurt fra både representanter fra målgruppen, medstudenter og veileder. Dette vil bidra til å redusere målefeil samt sikre god innholdsvaliditet i studien.

Ekstern validitet

Ekstern validitet er sikret når studiens funn kan generaliseres på tvers av utvalg og kontekster (Saunders et al., 2019). Målgruppen for denne studien er nyansatte i den norske finansbransjen. Dataen for denne studien består derfor følgelig av representanter fra ledende norske meglerhus og investeringsbanker. Med 112 respondenter fra et relativt lite miljø vil vi kunne påstå at datagrunnlaget er representativt for utvalget vi ønsker å teste og dermed generaliserbar til en større populasjon. Ettersom studien tar seg sikte i å se på sammenhenger i en bransje preget av noen unike ytterpunkt og spesielle karakteristikk vil det være vanskelig å generalisere funnene til et bredere spekter av forretningsområder. Utvalget begrenser seg videre til den norske befolkningen, som fører til at studien har en begrenset generaliserbarhet til tilsvarende sektor i andre land.

3.6 Forskingsetikk

Etiske hensyn er relevante i alle faser av forskningsprosessen, og defineres av Saunders et al (2019) som «standarder for atferd som styrer oppførselen din etter rettighetene til de som blir gjenstand til, eller påvirkes av arbeidet ditt». Forskningsetikk er av avgjørende betydning for å ivareta holdninger, kultur og god vitenskapelig praksis. I dette avsnittet vil vi presentere sentrale etiske vurderinger som er gjort både under planleggingen og gjennomføringen av studien.

Ved utformingen av undersøkelsen og innhenting av data gjorde vi en rekke tiltak for å sikre en rettferdig og etisk innsamling. Forskningsprosjektet ble utarbeidet og godkjent i samsvar med retningslinjene til Norsk senter for forskningsdata (NSD). Videre sikret vi at samtlige av deltagerne fikk tilstrekkelig informasjon om studiens formål, prosedyrer og risikoer. Deltakerne fikk dermed informasjon om hva deltakelse innebærer før de ga sitt samtykke. De ble også informert om at de kunne avslutte undersøkelsen uten konsekvenser. Med dette ønsket vi å ivareta sentrale etiske prinsipper og forsikre deltakerne om å ikke føle seg presset til å gjennomføre studien. Studien tar

for seg sensitive spørsmål om respondentenes mentale helse og privatliv noe som gjør det viktig at innsamlingsprosessen ikke står i strid med etiske prinsipper.

Videre har vi tatt hensyn til konfidensialitet og personvern i både innsamling og behandling av data. Dette inkluderte å håndtere data på en sikker måte, beskytte deltakernes identitet og begrense tilgangen til dataen til bare autoriserte personer. Samtlige av deltagerne i undersøkelsen var sikret fullstendig anonymitet. Vi innhentet heller ikke informasjon om selskapet respondentene jobbet i. Med disse tiltakene, finner vi det nærliggende å hevde at studien har ivaretatt en rekke sentrale etiske aspekter som gjør studiens design adekvat.

4.0 Resultater

Dette kapittelet presenterer de statistiske resultatene fra de tidligere beskrevne dataanalysene. Vi begynner med deskriptiv statistikk og korrelasjonsanalyse for å gi en oversikt. Deretter går vi videre til faktoranalyse og vurderer konsistensen til variablene ved hjelp av Cronbachs alpha. Videre presenterer vi resultatene fra regresjonsanalysene og vurderer støtte eller forkastelse av våre hypoteser. Vi bruker hierarkisk multippel regresjon for å analysere dataene. Til slutt vil vi oppsummerer våre funn.

4.1 Deskriptiv statistikk og korrelasjonsanalyse

Tabell 2: Deskriptiv statistikk og korrelasjonsmatrise

Variabler	Snitt	Std. Dev	Utbrenthet	Prestasjonsklima	Mestringsklima	LMX	Arbeidsmengde	Kjønn	Alder	Antall jobbår
Utbrenthet	2,599	0,851	1 (0,93)							
Prestasjonsklima	3,242	0,954	0,542**	1 (0,90)						
Mestringsklima	3,707	0,816	-0,561**	-0,482**	1 (0,87)					
LMX	3,469	0,918	-0,640**	-0,384**	0,709**	1 (0,92)				
Arbeidsmengde	2,339	0,892	-0,014	0,091	-0,013	0,048	1			
Kjønn	0,107	0,309	0,088	-0,097	-0,176	-0,182	-0,067	1		
Alder	27,18	2,424	0,062	-0,011	0,037	0,041	-0,265**	-0,193*	1	
Antall jobbår	2,518	1,865	0,064	-0,029	-0,046	-0,045	-0,101	-0,081	0,737**	1

N= 112. **≤.01, *≤.05. Cronbachs alpha (α) er oppgitt i parentes.

Det ble fremsatt fire hypoteser for å besvare problemstillingen i denne oppgaven. Tabell 1 viser den deskriptive statistikken samt en korrelasjonsmatrise for variablene i forskningsmodellen. *Utbrenthet* er målt på Likert-skala fra 1-5, hvor lavere enn 3 klassifiseres som «ingen til lav utbrenthet», mens en score fra 3-5 klassifiseres som «moderat til høy utbrenthet». Gjennomsnittet for utvalget er 2.6, hvorav 65% av respondenten havner i kategorien «ingen til lav utbrenthet» og 35% i «moderat til høy utbrenthet».

Vi har i arbeidet med undersøkelsens resultat introdusert en korrelasjonsmatrise over samtlige variabler fra de ulike hypotesene. Av tabellen fremgår det at samtlige av variablene er signifikant korrelert med hverandre, foruten arbeidsmengde. Ingen korrelasjoner er over nivået på .70 som ble anbefalt som grenseverdi (Tabachnick & Fidell, 2014) og det er derfor ikke grunn til å utelate noen av variablene fra videre analyser. For vår studie er det spesielt verdt å merke seg korrelasjonen mellom utbrenthet og LMX ($r = -.64, p < .01$), utbrenthet og prestasjonsklima ($r = .542, p < .01$) og utbrenthet og mestringsklima ($r = -.561, p < .01$). Tilsvarende med våre forventninger korrelerte

utbrenthet med samtlige av våre uavhengige variabler, foruten arbeidsmengde. Vi finner en sterk negativ korrelasjon mellom utbrenthet og LMX ($r = -.64, p < .01$). Korrelasjonen indikerer at om medarbeideren opplever en økt leder-medarbeider relasjon til sin leder, vil medarbeiderens grad av utbrenthet synke. Retningen på korrelasjonen går i forventet retning og er statistisk signifikant på et nivå på 1%. Ytterligere kan korrelasjonen mellom utbrenthet og prestasjonsklima trekkes frem ($r = .542, p < .01$). Her finner vi en sterk positiv korrelasjon mellom variablene, som indikerer at om medarbeideren opplever et økt prestasjonsklima i sin avdeling, øker også medarbeiderens grad av utbrenthet. Retningen på korrelasjonen går i forventet retning og er statistisk signifikant på et nivå på 1%. Til slutt finner vi en negativ korrelasjon mellom utbrenthet og mestringsklima ($r = -.561, p < .01$). Korrelasjonen er sterk negativ, og indikerer at om medarbeideren opplever et økt mestringsklima i sin avdeling, vil medarbeiderens grad av utbrenthet reduseres. Retningen på korrelasjonen går også her i forventet retning og er statistisk signifikant på et nivå på 1%. Vi finner ingen signifikante korrelasjon mellom utbrenthet og arbeidsmengde ($r = -.014, p > .05$).

Cronbachs alpha- verdiene til variablene våre er oppgitt i parentes i tabell 2 over, hvor samtlige har en verdi over 0.7. Vi kan dermed argumentere for at det eksisterer høy intern konsistens mellom variablene i forskningsmodellen vå som styrker studiens reliabilitet.

4.2 Faktoranalyse

Før vi testet hypotesene, gjennomførte vi først en bekreftende faktoranalyse ved bruk av Pallants Principal Components analysis. Først kontrolleres KMO tabellen, etterfulgt av Bartlett test. Det anbefales at KMO er over 0.6 og at Bartletts er signifikant. KMO viser ,902 og Bartletts er signifikant på .001 ($p < .001$). Resultatene indikere derfor at dataene er egnet for faktoranalyse.

Total forklart varians forteller at det er fire variabler som blir forklart utfra tabellen, som forklarer 65 % av variansen. Det vil si at spørreundersøkelsens 30 spørsmål kan reduseres til fire faktorer. Faktorstrukturen bedømmes ut fra den roterte løsningen, hvor vi kan se at LMX vurdert av medarbeider lader på faktor en, utbrenthet lader på faktor to, prestasjonsklima lader på faktor tre og mestringsklima lader på faktor fire. Faktorene ladet i området .55 til .84 for prestasjonsklima, .54 til .78 for mestringsklima, .69 til .81 for LMX vurdert av medarbeider og .66 til .77 for utbrenthet. Alle elementene ladet signifikant på deres respektive latente faktorer, noe som bekrefter at variablene har god begrepsvaliditet.

4.3 Regresjonsanalyse

4.3.1 Resultater fra regresjonsanalysene

Tabell 3: Resultat fra multippel regresjonsanalyse

Utbrenhet	Model (1)	Model (2)	Model (3)	Model (4)	Model (5)	Model (6)	Model (7)	Model (8)
Prestasjonsklima <i>Sig.</i>	0,484** (<i><0,001</i>)				0,296** (<i><0,001</i>)	0,301** (<i><0,001</i>)	0,302** (<i><0,001</i>)	0,299** (<i><0,001</i>)
Mestringsklima <i>Sig.</i>		-0,585** (<i><0,001</i>)			-0,081 (<i>0,443</i>)	-0,076 (<i>0,477</i>)	-0,073 (<i>0,496</i>)	-0,075 (<i>0,484</i>)
LMX <i>Sig.</i>			-0,593** (<i><0,001</i>)		-0,423** (<i><0,001</i>)	-0,420** (<i><0,001</i>)	-0,423** (<i><0,001</i>)	-0,425** (<i><0,001</i>)
Arbeidsmengde <i>Sig.</i>				-0,014 (<i>0,881</i>)	-0,022 (<i>0,731</i>)	-0,021 (<i>0,743</i>)	0,004 (<i>0,948</i>)	0,009 (<i>0,896</i>)
Kjønn <i>Sig.</i>						0,065 (<i>0,737</i>)	0,122 (<i>0,540</i>)	0,127 (<i>0,525</i>)
Alder <i>Sig.</i>							0,034 (<i>0,180</i>)	0,045 (<i>0,237</i>)
Antall jobbår <i>Sig.</i>								-0,018 (<i>0,696</i>)
Justert R2	28,8 %	30,9 %	40,4 %	-0,9 %	49,8 %	49,4 %	49,7 %	49,3 %
N	112	112	112	112	112	112	112	112

Standardiserte regresjonskoeffisienter: ** $\leq 0,01$, * $\leq 0,05$.

Denne delen presenterer og analyserer resultatene fra regresjonsanalysen som utforsker sammenhengen mellom arbeidsmiljøfaktorer og utbrenthet blant unge arbeidstakere i finansbransjen. Hypotesene, som er formulert med bakgrunn i studiens problemstilling, blir vurdert basert på de empiriske funnene. Analysen tar også hensyn til kontrollvariabler og utforsker eventuelle interessante funn utover hypotesetestingen. Resultatene er presentert i tabellen over.

I modell 1-4 har vi brukt enkle regresjoner hvor den avhengige variabelen er *utbrenthet*, mens de fire variablene tilknyttet hypotesene våre er brukt som uavhengige variabler (*prestasjonsklima*, *mestringsklima*, *LMX* og *arbeidsmengde*). Modell 5 består av en multippel regresjon som inkluderer samtlige av de uavhengige variablene, mens modell 6-8 stegvis introduserer ulike kontrollvariabler (*kjønn*, *alder* og *antall jobbår*) som også kan ha en effekt på utbrenthet.

Tabell 4: Resultat arbeidsmengde effekt på utbrenthet

Utbrenthet	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8
<i>Uavhengig variabel</i>					
Arbeidsmengde	-0,014	-0,022	-0,021	0,004	0,009
Justert R2	-0,9 %	49,8 %	49,4 %	49,4 %	49,3 %
N	112	112	112	112	112

Standardiserte regresjonskoeffisienter: **≤.01, *≤.05.

Forutsetninger i Modell 4: (Konstant), Arbeidsmengde

Forutsetninger i Modell 5: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima

Forutsetninger i Modell 6: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima, LMX

Forutsetninger i Modell 7: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima, LMX, Arbeidsmengde

Forutsetninger i Modell 8: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima, LMX, Arbeidsmengde, Kjønn, Alder, Antall jobbår

I **hypotese 1** foreslo vi at *arbeidsmengde* vil ha en positiv sammenheng med *utbrenthet*, altså flere arbeidstimer per uke vil føre til høyere grad av utbrenthet for medarbeiderne. Arbeidsmengde blir presentert i modell 4, og uten å justere for andre variabler finner vi ingen signifikant positiv sammenheng mellom arbeidsmengde og utbrenthet ($\beta = -0,014, p < 0,881$). Ser vi videre på modell 5-8 hvor vi justerer for både de andre uavhengige variablene og ulike kontrollvariabler, så har *arbeidsmengde* fortsatt ingen positiv signifikant effekt på *utbrenthet*. Resultatene gir derfor ingen støtte til vår første hypotese.

Tabell 5: Resultat LMX effekt på utbrenthet

Utbrenthet	Modell 3	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8
<i>Uavhengig variabel</i>					
LMX	-0,593**	-0,423**	-0,420**	-0,423**	-0,425**
Justert R2	40,4 %	49,8 %	49,4 %	49,4 %	49,3 %
N	112	112	112	112	112

Standardiserte regresjonskoeffisienter: **≤.01, *≤.05.

Forutsetninger i Modell 3: (Konstant), LMX

Forutsetninger i Modell 5: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima

Forutsetninger i Modell 6: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima, LMX

Forutsetninger i Modell 7: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima, LMX, Arbeidsmengde

Forutsetninger i Modell 8: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima, LMX, Arbeidsmengde, Kjønn, Alder, Antall jobbår

I **hypotese 2** foreslo vi at *LMX* vil ha en negativ sammenheng med *utbrenthet*, altså lavere grad av LMX i en arbeidsavdeling vil føre til høyere grad av utbrenthet for medarbeiderne. Uten å justere for andre variabler så finner vi i modell 3 en negativ sammenheng mellom LMX og utbrenthet på 1% signifikansnivå ($\beta = -0,593, p < 0,001$). Vi er derimot varsomme med å trekke konklusjoner ut ifra en slik enkel regresjonsmodell. Ser vi videre på modell 5-8 hvor vi justerer for

både de andre uavhengige variablene og ulike kontrollvariabler, så har *LMX* fortsatt en negativ signifikant effekt (1% signifikansnivå) på *utbrenthet* i samtlige modeller. Størrelsen på koeffisienten reduseres dog noe, som ikke er unaturlig gitt kovariansen med de andre variablene. Dette indikerer at høyere nivåer av *LMX*, som representerer et positivt samarbeidsforhold mellom medarbeidere og deres ledere, er forbundet med lavere nivåer av *utbrenthet* i finansbransjen. Vi finner derfor støtte for vår andre hypotese.

Tabell 6: Resultat prestasjonsklima effekt på *utbrenthet*

Utbrenthet					
	Modell 1	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8
<i>Uavhengig variabel</i>					
Prestasjonsklima	0,484**	0,296**	0,301**	0,302**	0,299**
Justert R2	28,8 %	49,8 %	49,4 %	49,4 %	49,3 %
N	112	112	112	112	112

Standardiserte regresjonskoeffisienter: **≤.01, *≤.05.

Forutsetninger i Modell 1: (Konstant), Prestasjonsklima

Forutsetninger i Modell 5: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima

Forutsetninger i Modell 6: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima, LMX

Forutsetninger i Modell 7: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima, LMX, Arbeidsmengde

Forutsetninger i Modell 8: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima, LMX, Arbeidsmengde, Kjønn, Alder, Antall jobbår

I **hypotese 3** foreslo vi at *prestasjonsklima* vil ha en positiv sammenheng med *utbrenthet*, altså høyere grad av prestasjonsklima i en arbeidsavdeling vil føre til høyere grad av *utbrenthet* for medarbeiderne. Uten å justere for andre variabler så finner vi i modell 1 en positiv sammenheng mellom prestasjonsklima og *utbrenthet* på 1% signifikansnivå ($\beta = 0,484, p < 0,001$). Ser vi videre på modell 5-8 hvor vi justerer for både de andre uavhengige variablene og ulike kontrollvariabler, så har *prestasjonsklima* fortsatt en positiv signifikant effekt (1% signifikansnivå) på *utbrenthet* i samtlige modeller. Verken størrelsen på koeffisienten eller forklaringskraften endrer seg noe særlig på tvers av modellene, som til en viss grad gir støtte til tolkningen. Dette indikerer at et arbeidsmiljø som legger vekt på prestasjon er assosiert med høyere grad av *utbrenthet* blant unge arbeidstakere i finansbransjen. Vi finner derfor støtte for vår tredje hypotese, som også bekrefter eksisterende teori.

Tabell 7: Resultat *mestringsklima* effekt på *utbrenthet*

Utbrenthet	Modell 2	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8
<i>Uavhengig variabel</i>					
Mestringsklima	-0,585**	-0,081	-0,076	-0,073	-0,075
Justert R2	30,9 %	49,8 %	49,4 %	49,4 %	49,3 %
N	112	112	112	112	112

Standardiserte regresjonskoeffisienter: ** $\leq .01$, * $\leq .05$.

Forutsetninger i Modell 2: (Konstant), Mestringsklima

Forutsetninger i Modell 5: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima

Forutsetninger i Modell 6: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima, LMX

Forutsetninger i Modell 7: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima, LMX, Arbeidsmengde

Forutsetninger i Modell 8: (Konstant), Prestasjonsklima, Mestringsklima, LMX, Arbeidsmengde, Kjønn, Alder, Antall jobbår

I **hypotese 4** foreslo vi at *mestringsklima* vil ha en negativ sammenheng med *utbrenthet*, altså høyere grad av klima for mestring og personlig utvikling i en arbeidsavdeling vil føre til lavere grad av utbrenthet for medarbeiderne. I modell 2, uten å justere for andre variabler, finner vi en signifikant negativ sammenheng mellom *mestringsklima* og *utbrenthet* ($\beta = -0,585$, $p < 0,001$). Derimot, når vi ser videre på modell 5-8 hvor vi justerer for både de andre uavhengige variablene og ulike kontrollvariabler, har *mestringsklima* ingen signifikant effekt *utbrenthet*. Vi finner derfor støtte for vår fjerde hypotese i modell 2, men ikke i de senere modellene. Basert på flere regresjonsanalyser med ulike kombinasjoner av i variablene i modell 5-8, så ser vi at sammenhengen mellom *mestringsklima* og *utbrenthet* svekkes når *LMX* blir inkludert i modellene. Dette kan indikere at den tilsynelatende effekten *mestringsklima* har på *utbrenthet* i betydelig grad kan forklares av *LMX*. En naturlig årsak kan være at gode leder-medarbeider-relasjoner fremmer eller assosieres med et godt mestringsklima, og visa versa. Resultatene totalt sett gir oss derfor lite støtte til Hypotese 4.

4.3.2 Oppsummering av funn

I denne masteroppgaven ble sammenhengen mellom arbeidsmiljøfaktorer og utbrenthet blant unge arbeidstakere i finansbransjen grundig utforsket gjennom regresjonsanalyse. Gjennom analysen av arbeidsmengde, *LMX*, prestasjonsklima og mestringsklima har vi fått verdifull innsikt i hvordan ulike aspekter av arbeidsmiljøet påvirker utbrenthet, og hvordan eventuelle interaksjoner mellom disse faktorene kan påvirke resultatene.

Den høye internkonsistensen, målt ved Cronbachs alpha-verdiene, styrker studiens pålitelighet. Disse funnene legger et grunnlag for videre analyse og understreker betydningen av

arbeidsmiljøfaktorer i forståelsen av utbrenthet blant unge arbeidstakere i finansbransjen. Resultatene fra faktoranalysen indikerer at fire faktorer, representert ved LMX vurdert av medarbeider, utbrenthet, prestasjonsklima og mestringsklima, forklarer 65% av variansen. Faktoranalysen støtter dermed studiens validitet, med høye ladninger som bekrefter god begrepsvaliditet for variablene.

Resultatene fra regresjonsanalysen gir støtte til Hypotese 2 og Hypotese 3, mens Hypotese 4 kun støttes ut ifra en enkel regresjonsmodell. Hypotese 1 blir ikke støttet i noen av modellene. Mestringsklimaets sammenheng med utbrenthet svekkes når LMX blir inkludert i analysen. Dette kan indikere en modererende effekt av LMX på forholdet mellom mestringsklima og utbrenthet. Kjønn, alder og antall jobbår viser ingen signifikante sammenhenger med utbrenthet i noen av modellene. Dette tyder på at disse faktorene ikke direkte påvirker utbrenthet blant unge arbeidstakere i finansbransjen i denne studien. Modellen 5, som inkluderer arbeidsmengde, LMX, prestasjonsklima og mestringsklima, viser den høyeste justerte R^2 -verdien (0,498), som indikerer at disse faktorene sammen kan forklare halvparten (49,8%) av variasjonen i utbrenthet blant unge arbeidstakere i finansbransjen i denne studien. Dette gir verdifull innsikt i arbeidsmiljøets påvirkning på mental helse blant unge arbeidstakere i en krevende bransje.

5.0 Diskusjon

Formålet med denne studien var å svare på problemstillingen om sammenhengen mellom arbeidsmiljø og utbrenthet hos unge arbeidstakere i finansbransjen, samt hvordan gruppen opplever egen trivsel og arbeidssituasjon. I denne delen av oppgaven skal vi drøfte funnene vi har gjort med bakgrunn i de fire hypotesene som er brukt for å besvare problemstillingen. Vi vil først presentere en oppsummering av respondentenes opplevelse av trivsel og egen arbeidssituasjon. Vi vil deretter diskutere resultatene fra de ulike testene opp mot oppgavens teorigrunnlag, herunder både korrelasjon og ANOVA-tester. Selve drøftelsen av funn vil bygges rundt oppgavens fire hypoteser. Dette vil i sin tur danne grunnlag for studiens teoretiske og praktiske implikasjoner. Vi vil videre ta for oss studiens begrensninger og anbefaling til videre forskning. Avslutningsvis vil vi ta for oss metodiske styrker og begrensninger, samt en konklusjon.

Når det gjelder selve arbeidssituasjonen har vi registrert høy score både på utbrenthet, arbeidsmengde og arbeidsrelaterte psykiske plager. I testing av hypotesene ser vi en generell oppfatning hos respondentene om at høyt prestasjonsklima, manglende mestringsklima og dårlig ledelse fører til utbrenthet og mistriivsel. Når det kommer til arbeidstid viser resultatene imidlertid at store arbeidsmengder ikke har noen innvirkning på de ansattes utbrenthet. Hypoteser og resultat vil bli ytterligere drøftet i kommende avsnitt.

5.1 Beskrivelse av funn

Målsetningen med denne oppgaven har vært å undersøke bakteppet for og graden av utbrenthet hos bransjens unge arbeidstakere i det norske finansmiljøet. Vi fremsatte fire hypoteser i arbeidet med å besvare problemstillingen. For å danne et bilde og en kontekst rundt yrkesgruppen ønsket vi innledningsvis å få en bedre forståelse av de ansattes nåværende arbeidssituasjon. Innledende spørsmål om de ansattes trivsel, mentale helse og arbeidssituasjon er derfor inkludert i studien. Sett i lys av dette søker de fremsatte hypotesene i sin helhet mot å avdekke hvorvidt arbeidstid, leder-medarbeider relasjonen, samt prestasjons- og motivasjonsklima fører til utbrenthet hos de ansatte.

Tabell 8: Effekt av arbeidssituasjon

	% - Ja	% - Nei
Spørsmål		
Har du vurdert å oppsøke psykolog eller andre former for terapi som konsekvens av jobben?	21 %	79 %
Føler du at du har vært utsatt for misbruk eller krenkende oppførsel på arbeidsplassen?	12 %	88 %

Arbeidssituasjon

Når det gjelder de ansattes arbeidssituasjon, viser resultatene i undersøkelsen en bekreftende tendens for de foreliggende antakelse rundt arbeidsforholdene i finansbransjen. (Erikstad, 2021, Makortoff, 2021; Armstrong, 2021). I undersøkelsen ser vi at over en av tre (35%) av respondentene er moderat til høy grad av utbrent. Resultatene viser også at de ansatte rapporterer en moderat nedgang i både mental og fysisk helse, sosialt liv og livskvalitet etter oppstart i jobb. Følgelig ser vi at en av fem (21%) oppgir at de har måttet oppsøke psykolog som konsekvens av jobb. Vi ser også at en av ti (12%) oppgir at de har opplevd krenkende oppførsel og misbruk på arbeidsplassen. I gjennomsnitt jobber de ansatte 64 timer i uken, hvor 10% oppgir at de har arbeidsuker på over 100 timer. Den generelle oppfatningen om lange arbeidsdager, overtid og uregelmessige arbeidstider blir dermed bekreftet av resultatet. Arbeidsforholdene ser ut til å prege de de ansattes mentale helse og følgelig arbeidsmiljøet. Resultatene i undersøkelsen bekrefter med andre ord tendenser i arbeidssituasjonen til unge ansatte i finansbransjen som gir grunn til bekymring.

Tabell 9: Effekt av arbeidssituasjon

	Før	Etter	% endring
Spørsmål			
Ranger ditt sosiale liv før og etter du begynte i jobben?	7,91	6,34	-20 %
Ranger din livskvalitet før og etter du begynte i jobben?	7,81	6,99	-11 %
Ranger din fysiske helse før og etter du begynte i jobben?	7,88	6,75	-14 %
Ranger din mentale helse før og etter du begynte i jobben?	8,04	7,15	-11 %

Rangert: 1-10, 10 som den sunneste

Hypotese 1

Finansbransjen er kjent for sin arbeidskrevende natur hvor lange arbeidsdager gjerne oppfattes som en uskreven del av stillingsbeskrivelsen. I oppgavens første hypotese ser vi på hvordan arbeidstid påvirker utbrenthet. Ut ifra hypotesen forventet vi at arbeidsmengde ville ha en positiv relasjon med utbrenthet, hvor økende arbeidstimer ville føre til økende utmattelse. Forskning på området konkluderer med at høy arbeidsmengde korrelerer med utbrenthet (Fang et. al, 2022; Afonso, Fonseca, & Pires, 2017; Amagasa & Nakayama, 2013; Virtanen et al., 2011). En meta-analyse av Wong, Chan og Ngan (2019) viser at en arbeidstid som overstiger 40 timer har en klar sammenheng med utbrenthet, og økende om timene overstiger 60. Rabenu og Goldenberg kategoriserer arbeidsdager mellom 8-12 som skadelig og over 12 som ekstremt farlig (Rabenu & Goldberg, 2017). Store arbeidsmengder pekes derfor på av forskning til å føre til utmattelse og en

følelse av å være utbrent. I undersøkelsens utvalg har respondentene i finansbransjen en gjennomsnittlig arbeidsuke på 64 timer, hvor 1 av 10 jobber over 100 timer i uken. Gjennomsnittet jobber 12,8 timer i døgnet, som faller innenfor Rabenu & Goldberg, 2017 sin kategorisering som ekstremt farlig. Til tross for dette viser både korrelasjonsanalysen og regresjonsanalyser ingen sammenheng med utbrenthet. Vi finner derfor ingen støtte for hypotesen.

Hypotese 2

Lav kvalitet i ledelse og relasjonen mellom leder og medarbeider blir pekt på som hovedårsaken til utbrenthet blant unge arbeidstakere. I oppgavens andre hypotese ser vi på hvorvidt LMX vurdert av medarbeidere påvirker opplevelsen av utbrenthet. Ut ifra hypotesen forventet vi at LMX har en negativ relasjon med utbrenthet. Forskning viser at det er funnet en sammenheng mellom LMX og utbrenthet (Graen & Uhl- Bien, 1995; Anand, Hu, Liden, & Vidyanthi, 2011; Martin, Epitropaki, Thomas, & Topakas, 2016). Når LMX er lav er det større sjanse for at medarbeideren opplever både misnøye og utbrenthet. Dette kan skyldes at et dårlig forhold til lederen kan føre til lavere støtte, manglende anerkjennelse og begrensede karrieremuligheter, som igjen kan bidra til økt stress og utbrenthet. På den annen side kan et godt forhold mellom en leder og medarbeidere, som kjennetegnes av gjensidig tillit, støtte og gode kommunikasjonskanaler, bidra til å redusere risikoen for utbrenthet (Northouse, 2018). I resultatene fra undersøkelsen ser vi at både korrelasjonsanalysen og regresjonsanalyser viser tydelig sammenheng mellom opplevelsen av en svak eller negativ relasjon til nærmeste leder og grad av utbrenthet. Studiens andre hypotese blir derfor støttet.

Hypotese 3

Som konsekvens av finansbransjens natur, hvor raske beslutninger og håndtering av store mengder penger er viktige faktorer, stilles det høye krav til arbeidsinnsats og prestasjon. (Erikstad, 2021, Makortoff, 2021; Armstrong, 2021). Intern konkurranse og rivalisering er derfor kjent for å prege mye av kulturen i bransjen. I studiens tredje hypotese ser vi på hvorvidt prestasjonskultur virker inn på utbrenthet hos de ansatte i meglerhusene. Ut ifra hypotesen forventet vi at prestasjonskultur har et positivt forhold med utbrenthet. I henhold til AGT forventes individer som oppfatter et prestasjonsklima å oppleve maladaptive utfall (Ames, 1992; Roberts og Nerstad, 2020). Forskning på motivasjonsklima har vist at i arbeidssammenheng har prestasjonsklima en negativ

sammenheng med prestasjoner, mens mestringsklima er positivt relatert til prestasjon. Hvilke klima som preger arbeidsplassen vil altså prege jobbengasjement, arbeidskvalitet, turnover-intensjon og bedriftens resultat (Roberts og Nerstad, 2020). I resultatene fra undersøkelsen ser vi at både korrelasjonsanalysen og regresjonsanalyser viser tydelig sammenheng med utbrenthet. Studiens tredje hypotese blir derfor støttet.

Hypotese 4

Finansbransjen er beryktet for tøff konkurranse, preget av spisse albuer, intern rivalisering og til dels lite samarbeid (Erikstad, 2021, Makortoff, 2021; Armstrong, 2021). Som en bransje med et konkurransepreget miljø er grunn til å tro at et godt mestringsklima vil være utfordret av bransjens miljø. I studiens fjerde hypotese ser vi på hvorvidt mestringsklima virker inn på utbrenthet hos de ansatte i meglerhusene. Ut ifra hypotesen foreslår vi at mestringsklima har et negativt forhold med utbrenthet. Mestringsklima kjennetegner suksess ved innsats, selvutvikling, oppgavemestring og samarbeid (Nerstad et al., 2013). Medarbeiderne motiveres til å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best. Forskning på motivasjonsklima har vist at i arbeidssammenheng er mestringsklima positivt relatert til prestasjon (Ames, 1992; Roberts og Nerstad, 2020). Dette betyr altså at det å oppleve et klima der du erfarer at du er i konkurranse med andre kan svekke både prestasjoner, trivsel og jobbengasjement. I resultatene fra undersøkelsen ser vi at korrelasjonsanalysen viser tydelig sammenheng med utbrenthet. Uten å justere for andre variabler finner vi også en negativ sammenheng i regresjonsanalysen. Vi er likevel varsomme med å trekke konklusjoner ut ifra en slik enkel regresjonsmodell. Når vi videre justerer for de uavhengige variablene og ulike kontrollvariabler finner vi ikke lenger en tydelig negativ sammenheng mellom mestringsklima og utbrenthet. Vi kan derfor argumentere for at studiens fjerde hypotese blir delvis støttet.

5.2 Implikasjoner

5.2.1 Teoretiske implikasjoner

I resultatene er det funnet både teoretiske og praktiske implikasjoner, som vil bli presentert i det følgende. Studien gir et teoretisk bidrag innenfor hvordan arbeidstid, motivasjonsklima og ledelse påvirker grad av utbrenthet. Videre gir studien økt kunnskap og innblikk i arbeidsforholdene i den norske finansbransjen. I kraft av disse innsiktene bidrar undersøkelsen til større forståelse for hvordan utbrenthet kan forebygges gjennom relasjonen med leder, moderering av prestasjonskultur og bedre arbeidsforhold. Studien er på flere måter den første av sitt slag, og tar for seg et felt i en bransje med lite eksisterende forskning. Funnene kan derfor bidra med både nye innfallsvinkler og ny kunnskap.

I studien så vi nærmere på hvordan prestasjonsklima, motivasjonsklima, leder-medarbeiderrelasjonen og arbeidsmengde spiller inn på grad av utbrenthet hos nyansatte i norske meglerhus. Funnene støtter våre antakelser om at høy grad av prestasjonsklima øker opplevelsen av utbrenthet. Når de ansatte opplever høy grad av prestasjonsfokus og press i arbeidshverdagen øker også opplevelsen av utmattelse og likegyldighet til jobben. Finansbransjens karakteristiske trekk preget av konkurranse, prestasjonsfokus og arbeidspress fører derfor til utbrente ansatte. Resultatene gir støtte til hypotesen om at prestasjonskultur i finansbransjen er positivt korrelert med utbrenthet. Dette samsvarer med Achievement Goal Theory (AGT), som antyder at et klima preget av intern konkurranse og prestasjonspress kan føre til maladaptive utfall. Resultatene bekrefter derfor at organisasjoner bør vurdere å balansere prestasjonsmål for å redusere risikoen for utbrenthet og negativ påvirkning på ansattes trivsel. Videre gir resultatene delvis støtte til at et manglende mestringsklima fører til utbrente ansatte. Manglende klima for samarbeid og deling av kunnskap kan være med på å gi utmattede ansatte. Imidlertid svekkes denne sammenhengen når man tar hensyn til andre variabler og kontrollvariabler. Dette kan indikere kompleksiteten i sammenhengen mellom mestringsklima og utbrenthet. Teoretisk sett kan dette oppfordre til videre forskning for å forstå de underliggende mekanismene som påvirker denne forbindelsen og hvordan den kan modifiseres.

Videre støtter funnene våre antagelsene om at et negativt forhold til nærmeste leder samvarierer med utbrenthet. Resultatene av studien peker derfor mot at en leder som ikke ser og ivaretar de ansatte gir konsekvenser i form av utmattelse og mistriivsel. Dette bekrefter eksisterende forskning som understreker betydningen av et positivt forhold mellom leder og medarbeider for å redusere

risikoen for utbrenthet. Resultatene underbygger derfor viktigheten av ledelsesstrategier og intervensjoner som fremmer støttende arbeidsmiljøer.

Når det gjelder arbeidstid viser resultatene ingen signifikant sammenheng med utbrenthet blant de ansatte i finansbransjen. Dette bryter med tidligere forskning som i store trekk indikerer en positiv relasjon mellom lange arbeidsdager og utbrenthet. Den teoretiske implikasjonen av dette funnet kan være at andre faktorer, som arbeidspress og stressnivå, kan ha en sterkere påvirkning på utbrenthet enn selve arbeidstiden. Her kan det også være relevant å gjøre tilsvarende undersøkelser i andre aldersgrupper for å avklare om tålegrensen for høye timetall i noen grad kan være knyttet til ung alder og lite arbeidserfaring.

Oppsummert kan studiens funn indikere behovet for helhetlige intervensjoner i finansbransjen, som ser utover arbeidstid, men også på ledelsespraksis og organisasjonskultur. Dette understreker viktigheten av å ta hensyn til flere faktorer samtidig for å skape et optimalt arbeidsmiljø og redusere risikoen for utbrenthet blant unge ansatte i finanssektoren. Teoretisk sett kan dette bidra til å utvikle mer nyanserte teorier om årsakene til utbrenthet i arbeidslivet.

5.3.2 Praktiske implikasjoner

I de praktiske implikasjonene gir studien forskningsbaserte, relevante innspill til hvordan bransjen burde innrette seg for en bærekraftig og god ivaretagelse av de ansatte. I studiens resultat ser vi at store arbeidsmengder ikke har en direkte sammenheng med utbrenthet og mistriivsel. Vi ser derfor at det er miljøet, press og forhold mellom leder og medarbeider som fører til utmattelse, og ikke arbeidstidene i seg selv. Våre funn understreker behovet for en helhetlig tilnærming til utbrenthet og trivsel blant de ansatte. Organisasjoner bør ikke begrense seg til å adressere kun en faktor men heller vurdere flere dimensjoner av arbeidsmiljøet.

Ut fra innsiktene undersøkelsen fremholder, kan det utarbeides praktiske råd om hvordan man kan forebygge utbrenthet hos unge ansatte på arbeidsplassen, for eksempel ved å sørge for utviklende oppgaver, kreative utfordringer med mulighet for medbestemmelse samt sikre at evalueringer fokuserer på egenutvikling, ikke bare sammenligning med andre.

Undersøkelsen viser at finansbransjens ansatte kan opprettholde en arbeidshverdag med intensive arbeidstimer uten nødvendigvis å oppleve utbrenthet, forutsatt at andre faktorer i arbeidsmiljøet er gunstige. Dette underbygger viktigheten av å skape et støttende og positivt arbeidsmiljø som kan motvirke de potensielt negative effektene av lange arbeidsdager. Resultatene viser oss hvordan

utbrenthet kan forebygges gjennom relasjonen med leder, moderering av prestasjonskultur og bedre arbeidsforhold.

Moderering av prestasjonskultur og investering i opplæring og utvikling av ledere kan derfor bidra til å skape et mer helsefremmende arbeidsmiljø. Dette krever en endring i organisasjonens verdier og praksiser, der suksess ikke bare måles etter kvantitative resultater, men også etter kvalitative faktorer som trivsel og ansattes utvikling. Organisasjoner i finansbransjen bør derfor vurdere å implementere en helhetlig og målrettet tilnærming som adresserer både ledelsespraksiser, prestasjonskultur og arbeidsforhold. Dette kan bidra til å skape et arbeidsmiljø som ikke bare fremmer høy ytelse, men også ansattes trivsel og bærekraftig arbeidsengasjement. En slik integrert tilnærming reflekterer kompleksiteten av faktorer som påvirker utbrenthet og understreker nødvendigheten av å se på arbeidsmiljøet som en helhetlig enhet for å oppnå varige forbedringer.

5.3 Begrensninger

I de fleste eksperimenter vil det forekomme begrensninger til studiens validitet som konsekvens av begrenset tid eller ressurser. Vi vil i dette avsnittet presentere ulike faktorer ved studien som kan føre til begrensning i validitet og holdbarhet.

Først og fremst er forskningen vår basert på selvrapporterte data, som gir grunn til å stille spørsmål til validiteten (Chan, 2009). Et spørreskjema med selvrapportering innebærer risiko knyttet til felles metodevarians (Crompton og Wagner 1994). En utfordring med selvrapporterte data er at respondentene gjerne svarer i samsvar med sosiale normer eller i samsvar med det de tror forskerne forventer (Goodman et al., 1998). Det vil si at responsstil i stor grad kan påvirke resultatene. Studier som baserer seg på at all datainnsamling benytter en metode (spørreskjema), alle data kommer fra samme kilde og målingene gjøres på et tidspunkt, er spesielt utsatt for feilkilder (Podsakoff et al., 2003). Vår studie gjør nettopp dette. For å redusere sannsynligheten for felles metodevarians, men også for forekomsten av responsforvrenging, ble respondentene informert om at tiltak og forhåndsregler ble innført for å sikre respondentenes anonymitet (Podsakoff et al., 2003).

Videre har vi valgt et tverrsnittsforskningsdesign, som har et sett med begrensninger. Tverrsnittsdata begrenser studien til ett utvalg og ett tidspunkt, noe som gjør det utfordrende å identifisere årsakssammenhenger i funnene (Podsakoff et al., 2003). Selv om vi har inkludert flere variabler, kan det finnes andre forklaringer som ikke er blitt vurdert i vår studie (Rosenbaum,

2002). Det er mulig at andre variabler kan ha en modererende eller medierende rolle i forholdet mellom motivasjonsklima, LMX og utbrenthet. For å utelukke alternative forklaringer, kan det gjennomføres longitudinelle og eksperimentelle studier (Fraley og Hudson, 2014). Dette ville tillate vurdering av funnene over tid og bidra til å identifisere reelle årsakssammenhenger. For å sikre et tilstrekkelig antall respondenter er undersøkelsens kompleksitet begrenset når det gjelder omfang og tidsbruk. For å sikre oppslutning og svarprosent ble utfallsmålene og spørreundersøkelsen noe avgrenset. Utfallsmålene og informasjon om arbeidssituasjon kunne derfor vært mer omfattende og dekkende dersom tidsaspektet ikke måtte hensyntas.

For det tredje er det også nevneverdig å vurdere generaliserbarheten til funnene våre som en begrensning. Undersøkelsen er avgrenset til et land, en spesifikk bransje og et begrenset utvalg bedrifter. Funnene undersøkelsen begrenser seg derfor utelukkende til den norske finansbransjen. Grunnet et avgrenset tilvalg, vil det være vanskelig å si noe om generaliserbarheten til funnene på tvers av land, kultur og andre bransjer (Ringdal, 2018). Den norske befolkningen er preget av et samfunn med likestilling, høyt utdanningsnivå, velferd og økonomisk stabilitet. Dette er kvaliteter hos respondentene som vil kunne prege besvarelsen og resultatet i undersøkelsen. Forskning i andre land og i bredere utvalg bør derfor utføres før man kan trekke generaliserbare konklusjoner fra funnene (Kuvaas, 2009).

En ytterligere begrensning knyttet til validiteten ligger i den noe begrensede utvalgsstørrelsen vår. Vi endte opp med et fullverdig utvalg bestående av 112 respondenter som potensielt kan redusere generaliserbarheten av datagrunnlaget. Størrelsen på utvalget kan påvirke hvor pålitelig og representative funnene våre er for en større populasjon. I tillegg er det verdt å merke seg at respondentene i undersøkelsen består av 89% menn og 11% kvinner, noe som skaper en ubalansert kjønnsfordeling. Til tross for at finans er en relativt mannsdominert bransje er det grunn til å tro at utvalget ikke gjenspeiler det reelle mangfoldet i arbeidslivet. Denne skjevheten kan påvirke gyldigheten av resultatene og begrense deres overførbarhet til en bredere kontekst. For å styrke generaliserbarheten og bekrefte funnene, bør fremtidig forskning inkludere større, mer varierte og representative utvalg (Kuvaas, 2009).

5.4 Videre forskning

Resultatene fra undersøkelsen gir et tydelig bilde av hvordan motivasjonsklima, LMX og arbeidstid påvirker utbrenthet hos nyansatte i finansbransjen som kan være satsplanke for flere interessante

retninger i fremtidig forskning. Undersøkelsen indikerer at bransjens karakteristikk fører til høy grad av utbrenthet blant de ansatte, hvor over en tredjedel opplever å være moderat til høy grad av utbrent. Vi har sett på hvorvidt motivasjonsklima, LMX og arbeidstimer påvirker graden av utbrenthet. For videre forskning kan det være interessant å se på om det er andre aspekter med arbeidssituasjonen som har innvirkning på utbrentheten og medarbeiderens trivsel.

Ettersom undersøkelsen gir tydelige indikasjoner på bransjens negative påvirkning på respondentenes mentale helse er det tydelig at tematikken burde bli tatt videre i mer omfattende forskning, ikke bare innenfor fagfelt som økonomi, ledelse og administrasjon. Begrepet “utbrenthet” er en metafor som brukes i mange sammenhenger og har flere synonymer i dagligspråket. Dette illustrerer et mellom-menneskelig behov for å sette ord på og dele erfaringer med fenomenet. Siden utbrenthet har helserelaterte implikasjoner peker våre funn mot at både medisinske individ-psykologiske og organisasjons-psykologiske perspektiver bør undersøkes nærmere for å utforske hvordan man bedre kan ivareta den viktige menneskelige ressursen de unge arbeidstakerne er. Også innenfor arbeidssosiologi og filosofi aktualiserer resultatene en ytterligere utforsking rundt hvilke effekter det moderne arbeidslivet har på oss mennesker når verdier som tillit og langsiktighet blir erstattet med for eksempel å verdsette vilje til fleksibilitet og risiko, slik som tilfellet er i finansbransjen.

Videre kan det også være interessant å se på hvorvidt bransjen skiller seg ut i forhold til andre prestasjonsyrker. Her kunne studier blitt utført på andre bransjer med tilsvarende karakteristikk for å se hvorvidt finansbransjen skiller seg fra de resterende. Å utføre en tilsvarende kartlegging i advokat- og konsulentbransjen kunne være grunnlag til å se på mellomgruppeskjeller i utvalgene.

Internasjonale sammenligninger vil også styrke forskningens generaliserbarhet. Å utføre lignende studier i andre land med ulike kulturelle kontekster kan avdekke om funnene er unike for finansbransjen i Norge eller om de kan generaliseres globalt. Dette bidrar til å belyse universelle utfordringer knyttet til arbeidsmiljø og utbrenthet, samtidig som det tar hensyn til kulturelle og kontekstuelle forskjeller.

For å ytterligere styrke studiens validitet og pålitelighet, bør fremtidig forskning også vurdere å inkludere et enda større og mer mangfoldig utvalg av respondenter i flere aldersgrupper og livssituasjoner. Dette vil bidra til å sikre at funnene er representative og kan gi mer robuste resultater som kan være til nytte for både teori og praksis innen arbeidspsykologi og organisasjonsutvikling.

6.0 Konklusjon

I konklusjonen av denne studien har målet vært å undersøke utbrenthet blant unge arbeidstakere i den norske finansbransjen. Gjennom fire hypoteser har vi analysert arbeidstid, leder-medarbeider relasjoner, samt påvirkningen av prestasjons- og motivasjonsklima på utbrenthet blant de ansatte. Resultatene bekrefter bekymringsverdige trender i arbeidsforholdene, og indikerer en høy grad av utbrenthet blant respondentene.

Arbeidssituasjonen til de ansatte i finansbransjen viser seg å være belastende, med over en tredjedel av respondentene (35%) som oppgir moderat til høy grad av utbrenthet. Videre rapporterer de ansatte en moderat nedgang i både mental og fysisk helse, sosialt liv og livskvalitet etter oppstart i jobben. Disse utfordrende forholdene reflekteres også i antall ansatte som har søkt hjelp, hvor 21% har oppsøkt psykolog som en konsekvens av jobben, og 11% har opplevd krenkende oppførsel og misbruk på arbeidsplassen.

I analysen av de fremsatte hypotesene har vi funnet at *arbeidsmengde*, målt i antall arbeidstimer, ikke viser en signifikant sammenheng med utbrenthet. Dette avviker fra forventningene og indikerer at det er andre faktorer i arbeidsmiljøet som har større innvirkning på utmattelse og mistriivsel blant de ansatte. *Lav kvalitet i ledelse*, som identifisert i den andre hypotesen, viser seg å være en vesentlig påvirkningsfaktor på utbrenthet blant unge arbeidstakere i finansbransjen. Resultatene bekrefter at et godt forhold til lederen, preget av gjensidig tillit og støtte, reduserer risikoen for utbrenthet blant ansatte. *Prestasjonsklima*, som utforsket i den tredje hypotesen, viser en positiv sammenheng med utbrenthet. Den konkurransepregete kulturen i finansbransjen, med krav til raske beslutninger og håndtering av store pengesummer, ser ut til å bidra til høy grad av utbrenthet blant de ansatte. *Mestringsklima*, som diskutert i den fjerde hypotesen, har en mer kompleks sammenheng med utbrenthet. Mens korrelasjonsanalysen antyder en negativ sammenheng, viser regresjonsanalysen en mer nyansert situasjon når det tas hensyn til andre variabler. Dette indikerer behovet for ytterligere forskning for å avklare de komplekse dynamikkene rundt mestringsklima og utbrenthet i finansbransjen.

Samlet sett gir denne studien en inngående forståelse av de utfordrende arbeidsforholdene i finansbransjen og deres innvirkning på utbrenthet blant unge ansatte. Implikasjonene av disse funnene strekker seg til behovet for helhetlige tilnærminger til trivsel, fokus på lederstøtte, og en grundig evaluering av kulturelle faktorer i arbeidsmiljøet. Videre forskning bør utforske andre dimensjoner av arbeidssituasjonen, sammenligne med andre prestasjonsyrker og undersøke

internasjonale forskjeller for å utvikle målrettede intervensjoner og fremme en bærekraftig og helsefremmende arbeidskultur. Endelig impliserer også undersøkelsen at forvaltning og håndheving av lovverk kan se ut til å komme til kort når det gjelder hvordan arbeidsforholdene reguleres, all den tid praksisen med svært høye timetall kan foregå under lovregulerte kontrakter.

Vi ser med bekymring på hvordan våre medstudenter og fremtidige kollegaer i finansbransjen allerede tidlig i karrieren har høy risiko for å bli utbrent. Vi vil med dette arbeidet oppfordre om at signalene som fremkommer i undersøkelsen blir tatt på stort alvor. Å forvalte den ressursen en ung arbeidstaker representerer gjennom sin utdanning, sitt engasjement og sin kompetanse er et flersidig ansvar. Først og sist handler ansvaret om å ta vare på mennesket og dermed om å være et godt medmenneske. Retten til et sunt og trygt arbeidsmiljø realiseres ikke uten at vi ser hverandre som medmennesker på arbeidsplassen.

7.0 Litteraturliste

- Afonso, P., Fonseca, M., & Pires, J.F. (2017). Impact of working hours on sleep and mental health. *Occupational Medicine*, 67(5), 377–382. doi: 10.1093/occmed/kqx054.
- Ames, C. (1984). Competitive, cooperative, and individualistic goal structures: A cognitive motivational analysis. In R. Ames & C. Ames (Eds.), *Research on motivation in education: Student motivation* (Vol. 1, pp. 177-207). Academic Press.
- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261-271.
- Anand, S., Hu, J., Liden, R. C., & Vidyarthi, P. R. (2011). Leader–member exchange (LMX): Conceptualization and measurement. *Journal of Management*, 37(6), 1523-1545.
- Armstrong, R. (2021). Junior Goldman Sachs bankers complain of 95-hour week. *Financial Times*. Hentet fra <https://www.ft.com/content/d853d6b4-1546-4435-9b7e99e3e9475d50>
- Balci, Sonja (2020). Disse arbeidstakerne har risiko for å bli utbrent. Hentet fra <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/disse-arbeidstakerne-risiko-utbrent>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2016). *The Oxford handbook of leader-member exchange*. Oxford University Press.
- Bonett, D. G., & Wright, T. A. (2015). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 3-15. <https://doi.org/10.1002/job.1960>
- Boone, L. E., & Boone, D. (2012). Analyzing Likert data. *Journal of Extension*, 50(2), Article 2TOT3. <https://www.joe.org/joe/2012april/tt3.php>
- Borritz, M., et al. (2005). Work-related stress and sick leave among Danish nurses: A prospective study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 78(7), 545-548.

-
- Buch, R., Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2016). The meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Sage Open*, 6(2), 2158244016655189.
- Burns, N., & Burns, A. (2008). *SPSS companion to political analysis* (4th ed.). CQ Press.
- Chan, D. (2009). So why ask me? Are self-report data really that bad. *Statistical and methodological myths and urban legends: Doctrine, verity and fable in the organizational and social sciences*, 309-336.
- Cohan, W. D. (2015). Deaths Draw Attention to Wall Street's Grueling Pace. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2015/10/04/business/dealbook/tragedies-draw-attention-to-wall-streets-grueling-pace.html>
- Crampton, S. M., & Wagner III, J. A. (1994). Percept-percept inflation in microorganizational research: An investigation of prevalence and effect. *Journal of applied psychology*, 79(1), 67.
- De Vaus, D. (2014). *Surveys in social research* (6th ed.). Routledge.
- Erikstad, T. (2021). 12 timers arbeidsdag, 6 dager i uken for 900.000. *Dagens Næringsliv*. Hentet fra <https://www.dn.no/kommentar/finans/wall-street/jpmorgan-chase/12-timers-arbeidsdag-6-dager-i-uken-for-900000/2-1-1043025>
- Fang, Yu., Lodi, Sara., Hughes, Tasha M., Frank, Elena., Sen, Srijan og Bohnert, Amy S. B. (2022). Work Hours and Depression in U.S. First-Year Physicians. *The New England Journal of Medicine*.
- Fraley, R. C., & Hudson, N. W. (2014). Review of intensive longitudinal methods: An introduction to diary and experience sampling research. *The Journal of Social Psychology*, 154(1), 89-91.
- Friborg, O. (2011). *Forskningsmetode og statistikk i psykologi og helsefag*. Universitetsforlaget.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827-844.
- Gül, N. (2019). Bruspulvergutter på coca og kapital. *Finansavisen*. Hentet fra https://www.finansavisen.no/premium/tv/2019/09/06/6952404/ellevill-nrk-serie-om-finansbransjen?zeph_r_sso_ott=6si8P6

-
- Goodman, J. S., Blum, T. C., & Askew, S. (1998). Measurement Error in Subjective Data: A Generalized Approach. *Psychological Methods*, 3(4), 446–477.
- Goodman, R., Meltzer, H., & Bailey, V. (1998). The Strengths and Difficulties Questionnaire: A pilot study on the validity of the self-report version. *European child & adolescent psychiatry*, 7(3), 125-130.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Gray, M. (2014). What's behind epidemic of financial industry deaths? *New York Post*. Hentet fra <https://nypost.com/2014/03/22/whats-behind-epidemic-of-industry-deaths/>
- Gripsrud, B. H., Heide, M., & Lagestad, P. (2016). *Forskningsmetode for økonomi og samfunnsvitenskap* (4th ed.). Cappelen Damm Akademisk.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression based approach*. Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1-22. <https://doi.org/10.1080/00273171.2014.962683>
- Hogan, R., Raskin, R., & Fazzini, D. (1990). The dark side of charisma. In K. E. Clark & M. B. Clark (Eds.), *Measures of leadership* (pp. 343-354). West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Johannesen, I. (2023). NHH troner øverst. Hentet fra <https://www.nhh.no/nhhbulletin/artikkelarkiv/2023/april/norges-mest-populare-studie/>
- Kaiser, H. F., & Rice, J. (1974). Little Jiffy, Mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 111-117. <https://doi.org/10.1177/001316447403400115>
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books. Google Scholar.
- Kuvaas, B. Dysvik, A. (2012b) Perceived supervisor support climate, perceived investment in employee development climate, and business-unit performance. *Human Resource Management*, 51(5). 651–664. DOI: 10.1002/hrm.21494

-
- Lemyre, P. N., Roberts, G. C., & Stray-Gundersen, J. (2008). Motivation, overtraining, and burnout: Can self-determined motivation predict overtraining and burnout in elite athletes? *European Journal of Sport Science*, 8(3), 115-126.
- Lozano, L. M., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2008). Effect of the Number of Response Categories on the Reliability and Validity of Rating Scales. *Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*, 4(2), 73–79.
- Makortoff, K. (2021). Group of junior bankers at Goldman Sachs claim 'inhumane' work conditions. *The Guardian*. Hentet fra: <https://www.theguardian.com/business/2021/mar/18/group-of-junior-bankers-at-goldman-sachs-claim-inhumane-work-conditions>
- Malt, U. F., & Grønmo, S. J. (2020). *Metode og oppgaveskriving for helse- og sosialfagene* (4th ed.). Gyldendal Akademisk.
- Maslach, Christina og Leiter, Michael (1997) ”Sanningen om utbrenthet”. Stockholm: Natur og kultur.
- Martinsen, Ø. L. (2015). [Tittel på arbeidet]. Upublisert manuskript.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall.
- Nerstad, C. G. L., (2012). In Pursuit of Success at Work: An Empirical Examination of the Perceived Motivational Climate, Its Outcomes and Antecedents. Phd-avhandling, Handelshøyskolen BI.
- Nerstad, C. G. L., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2013). Factorial Validity and Psychometric Properties of a Short Version of the Nordic Questionnaire for Monitoring the Age Diverse Workforce. *Nordic Psychology*, 65(3), 207–220.
- Nerstad, C. G. L., Roberts, G. C., & Richardsen, A. M. (2013). Achieving success at work: The development and validation of the Motivational Climate at Work Questionnaire (MCWQ). *Journal of Applied Social Psychology*, 43(11), 2231-2250.

-
- Nerstad, C. G. L., Wong, S. I., & Richardsen, A. M. (2019). Can engagement go awry and lead to burnout? The moderating role of the perceived motivational climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1-21
- Nossen, J., & Brage, S. (2021). Sykefravær på grunn av psykiske lidelser - Utviklingen siden 2003. NAV. Hentet fra <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/sykefravaer-pa-grunn-av-psykiske-lidelser/utviklingen-siden-2003>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Ogawa, R., Seo, E., Maeno, T., Ito, M., Sanuki, M., & Maeno, T. (2018). The relationship between long working hours and depression among first-year residents in Japan. *BMC Medical Education*, 18, 50. doi: 10.1186/s12909-018-1171-9.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS* (5th ed.). Open University Press.
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS* (6th ed.). Open University Press.
- Potter, W. (2023). 'Envy of Wall Street' billionaire financier Thomas H. Lee shot himself in the head. *Daily Mail*. Hentet fra: <https://www.dailymail.co.uk/news/article/11789931/Billionaire-financier-Thomas-E-Lee-shot-head.html>
- 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.
- Rabenu, E., & Goldenberg, J. (2017). Understanding the Relationship between Overtime and Burnout. *International Studies of Management and Organization*, 47(4), 324-335. DOI: 10.1080/00208825.2017.1382269.
- Reinboth, M., & Duda, J. L. (2004). The motivational climate, perceived ability, and athletes' psychological and physical well-being. *The Sport Psychologist*, 18(3), 237-251.

-
- Reinboth, M., & Duda, J. L. (2006). Perceived motivational climate, need satisfaction and indices of well-being in team sports: A longitudinal perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(3), 269-286.
- Reitset, A. S., Holstad, M. J., & Schaufeli, W. B. (2019). Job Demands and Resources as Predictors of Presenteeism and Absenteeism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1847.
- Richardson, A. M., Martinussen, M., & Burke, R. J. (2006). Occupational and gender differences in occupational stress and related problems. *The International Journal of Stress Management*, 13(4), 495-517.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3rd ed.). Gyldendal Akademisk.
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (4th ed.). Gyldendal Akademisk.
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79-94. <https://doi.org/10.20982/tqmp.09.2.p079>
- Roberts, G. C., & Nerstad, C. G. L. (2020). Introduction to achievement goal theory in sport and psychology. In G. C. Roberts & C. G. L. Nerstad (Eds.), *A social cognitive approach to goal setting: The influence of models of success and social comparisons* (pp. 1-14). Routledge.
- Roberts, G. C., Treasure, D. C., & Kavussanu, M. (1997). Motivation in Physical Activity Contexts: A Review of Theoretical and Empirical Research. In *Handbook of Sport Psychology* (pp. 915-933). John Wiley & Sons, Inc.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Roness, Atle & Matthiesen, Stig Berge (Red) (2002) "Utbrent" Bergen: Fagbokforlaget.
- Rosenbaum, P. R. (2002). Observational studies. In *Observational Studies* (pp. 1-17). Springer, New York, NY.
- Rø, K. I. (2015). [Tittel på arbeidet]. Upublisert manuskript.

-
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2016). *Research Methods for Business Students* (7th ed.). Pearson.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson.
- Schafer, J. L., & Graham, J. W. (2002). Missing data: Our view of the state of the art. *Psychological Methods*, 7(2), 147.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC Press.
- Schaufeli, Wilmar B & Maslach, Christina & Marek, Tadeusz (Ed) (1993) *Professional burnout, Recent development in theory and research*. USA: Taylor&Francis.
- Sennett, Richard (2002). *Det fleksible mennesket. Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Shields, M. (1999). *Long Working Hours and Health* (Vol. 11). Statistics Canada; Ottawa, ON, Canada. p. 33.
- Virtanen, M., Ferrie, J.E., Singh-Manoux, A., Shipley, M.J., Stansfeld, S.A., Marmot, M.G., Ahola, K., Vahtera, J., &
- Wong, K., Chan, A. H. S., & Ngan, S. C. (2019). The Effect of Long Working Hours an Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(12), 2102. <https://doi.org/10.3390/ijerph16122102>.
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79-94. <https://doi.org/10.20982/tqmp.09.2.p079>

8.0 Appendiks

Vedlegg 1: Spørreundersøkelse

Takk for at du ville delta i denne spørreundersøkelsen, utført av studenter ved Norges Handelshøyskole. Ansvarlig for studien er Kristina Siem og Christine Bratland.

Formålet med studien er å se nærmere på prestasjonskultur og utbrenthet den norske konsulent- og finansbransjen.

Studien tar ca 5 minutt å gjennomføre. Alle data som samles inn anonymiseres. Vi vil ikke kunne identifisere enkeltdeltakere. Du kan når som helst trekke deg fra studien.

Vennligst indiker ditt samtykke til å delta, og klikk videre.

Deskriptive data

Før vi går videre ønsker vi å vite litt mer om deg og din arbeidssituasjon. Vennligst ta stilling til hvert spørsmål under.

- Hvor gammel er du?
- Hvilket kjønn har du?
- Hva er din høyeste fullførte utdanning?
- Hvilken bransje er du for tiden ansatt i?
- Hvor lenge har du vært fulltidsansatt i denne stillingen?
- Gjennomsnittlig arbeidstimer per uke?
- Ranger ditt sosiale liv før og etter du begynte i jobben? (1-10, 10 som det sunneste)
- Ranger din livskvalitet før og etter du begynte i jobben? (1-10, 10 som det sunneste)
- Ranger din fysiske helse før og etter du begynte i jobben? (1-10, 10 som det sunneste)
- Ranger din mentale helse før og etter du begynte i jobben? (1-10, 10 som det sunneste)
- Har du vurdert å oppsøke psykolog som konsekvens av jobben? (ja/nei)
- Har du vært utsatt for misbruk eller andre former for krenkende oppførsel på arbeidsplassen? (ja/nei)

Motivasjonskultur (14 elementer utviklet av Nerstad et al. (2013))

Vi ønsker å vite mer om din arbeidshverdag og miljø. Ta utgangspunkt i dagens situasjon og vennligst ta stilling til hvert spørsmål under.

Spørsmål: I min avdeling/arbeidsgruppe..

- Er det viktig å prestere bedre enn andre
- Blir arbeidsprestasjoner målt basert på sammenligninger med medarbeideres prestasjoner
- Blir oppnåelsene til den enkelte sammenlignet med oppnåelsene til andre kollegaer.
- Oppfordres det til rivalisering mellom kollegaer.
- Er man oppfordret til å prestere optimalt for å oppnå økonomiske belønninger.
- Er det de ansatte som presterer best som blir brukt som eksempel.
- Er det oppfordret til intern konkurranse for å opprettholde best mulig resultater.
- Eksisterer det en konkurransemessig rivalisering mellom de ansatte.

- Er man oppfordret til å samarbeide og utveksle tanker og ideer.
- Er den enkeltes læring og utvikling i fokus.
- Er det oppmuntret til samarbeid og gjensidig deling av kunnskap og informasjon.
- Blir det oppmuntret til å prøve nye løsninger i arbeidsprosessen.
- Er en av målsetningene at å få hver ansatt til å føle at de har en viktig rolle i arbeidsprosessen.
- Har alle en viktig og klar oppgave gjennom arbeidsprosessen.

Ledelse (LMX – syv elementer utviklet av Graen and Uhl-Bien 1995)

Merk at i denne studien blir «leder» referert til som din fungerende leder i selskapet du er ansatt i, og ikke leder du har midlertidig i et prosjekt. Vennligst ta stilling til hvert spørsmål under.

- Vet du vanligvis hvor fornøyd din nærmeste leder er med arbeidet ditt?
- Hvor godt forstår din nærmeste leder dine jobbutfordringer og behov?
- Hvor godt opplever du at din nærmeste leder anerkjenner dine ferdigheter?
- I hvilken grad ville din nærmeste leder bruke sin innflytelse for å hjelpe deg med vansker i ditt arbeid?
- I hvilken grad ville din nærmeste leder stille opp for deg hvis det gikk på hans / hennes egen bekostning?
- Jeg har så mye tillit til min nærmeste leder at jeg vil forsvare hans / hennes avgjørelser når han / hun ikke er til stede
- Hvordan vil du karakterisere ditt forhold til din nærmeste leder?

Utbrent (Maslach Burnout Inventory)

Vi ønsker å vite mer om din arbeidshverdag. Ta utgangspunkt i dagens situasjon og vennligst ta stilling til hvert spørsmål under.

Emosjonelt utmattet:

- Jeg føler meg overveldet av jobben min.
- Jeg føler meg brukt opp på slutten av arbeidsdagen.
- Jeg føler meg sliten når jeg står opp om morgenen og ser for meg enda en dag på jobb.

-
- Å jobbe med folk hele dagen er en påkjenning for meg.
 - Jeg føler meg utbrent på grunn av jobben min.
 - Jeg føler meg frustrert på grunn av jobben min.
 - Jeg føler jeg jobber for hardt med jobben min.
 - Å jobbe direkte med folk er stressende for meg.
 - Jeg føler jeg brenner lyset i begge ender.

Takk for tiden du har brukt på denne undersøkelsen. Dine svar er nå registrert.
Spørreundersøkelsen er nå over!