

## Arbeidsbelastninger knyttet til skolepsykologisk arbeid. Burnout og jobbtillfredshet sett i forhold til PPT-ansattes planer om å skifte jobb.

STIG BERGE MATTHIESEN  
ATLE DYREGROV

Forskningssenter for Arbeidsmiljø,  
Helse og Sikkerhet (FAHS), Universitetet i Bergen

*Work stress among school psychologists. Burnout, job-satisfaction and employees intention to leave the job.*

*Abstract.* - 49 employees within the Norwegian School Psychology Services (mainly psychologists, but also social workers, SLD teachers, and personnel with an educational degree) answered a questionnaire that covered various stresses and strains within their work. The response rate was 82 %. Psychologists differed only marginally from the other groups. Results showed that the group as a whole experienced significantly more burnout than a sample of nurse assistants, nurses and physicians. They also were less satisfied with their work than employees within bank and offshore oil industry. 44 % of the group had plans about leaving their work in the coming two years, and 28 % reported that the work strain were a main reason for these plans. The factors showing the strongest positive relationship to burnout were: a) inadequate training, b) lack of time to help clients, and c) feelings of helplessness over not being able to help suffering clients. The two items in the job satisfaction questionnaire reported most negatively were: a) not enough time to do an adequate job, and b) the job tempo and demands on the job (74 % and 71 % dissatisfaction, respectively). The study showed a significant relationship ( $p < .001$ ) between plans about leaving a stressful job, and burnout and job-satisfaction.

### INNLEDNING

#### Bakgrunn

Fra 1980 og utover har Tidsskrift for Norsk Psykologforening publisert en rekke arbeider som belyser ulike sider ved psykologprofesjonen, f.eks. holdninger til psykoterapi

(Bergaust et al., 1984, 1985), arbeidsmarkedet for psykologer (Cristiansen, 1981, 1983a, 1983b, 1984; Hansen & Hansen, 1984), befolkningens syn på psykologer (Cristiansen, 1986), og den rent utdanningsmessige siden ved profesjonen (Karlsen, 1980a, 1980b; Bruvik, 1985). Ommundsen, Engvik & Myklebust (1984) gjennomførte en i hovedsak jobbdemografisk undersøkelse blant norske psykologer, hvor forhold som aldersfordeling, arbeidsoppgaver, geografisk plassering, inntektsforhold, etc. ble kartlagt. På syttitallet gjennomførte NAVF's utredningsinstitutt en lignende, men utelukkende jobbdemografisk, undersøkelse (Ivås, 1977). Sammenlignet med de øvrige hjelpeprofesjonene er det derimot gjennomført relativt få arbeidsmiljø-undersøkelser blant psykologer (Farber, 1983). Dette kan kanskje avspeile motforestillinger innen standen mot selv å la seg 'teste', eller at man har ansett det som unødvendig med arbeidsmiljøkartlegging i et slikt 'ressurs-yrke'.

Internasjonalt er det i de senere år likevel publisert flere studier hvor ulike sider ved psykologers/terapeuters arbeidshverdag blir belyst (Freudenberger & Robbins, 1979; Farber & Heifetz, 1981; Freudenberger, 1983; Tryon, 1983; Wise, 1985; Farber, 1985). I en undersøkelse blant terapeuter (deriblant psykologer) ble det funnet at jobbtillfredshet i hovedsak var knyttet til det å kunne hjelpe pasientene til endring; til økt forståelse for menneskelig atferd; og til opplevelser i forbindelse med den nære mellommenneskelige kontakt terapeutisk arbeid medfører (Farber & Heifetz, 1982). Vik-

tigste kilde til stress ble rapportert å være mangel på terapeutisk framgang.

I noen få artikler har belastningen ved det å arbeide som psykolog i Norge blitt viet oppmerksomhet. Dyregrov (1987) og Knudsen (1987) gir korte notater som vedrører egne reaksjoner som hjelpere. Ommundsen, Engvik & Myklebust (1984) fant på basis av besvarelser fra ca. 1500 psykologer at disse overveiende var tilfredse med arbeidsforholdene. Bl.a. ble det funnet at 93 % var fornøyd med sine arbeidsoppgaver, 81 % var fornøyd med å se positive resultater av sitt arbeide. Mer negative funn: 43 % av norske psykologer rapporterte at de ofte opplevde arbeidet som psykisk belastende. De forhold det knyttet seg størst misnøye til var grad av tidspress og manglende intern opplæring/faglig veiledning. Undersøkelsen avdekket også at 18 % hadde planer om å skifte jobb. Det bør presiseres at konklusjonene i den del av rapporten som omhandler psykologers arbeidsmiljø var basert på noen få enkeltspørsmål (ikke standardiserte inventorer). Det ble heller ikke rapportert sammenhengsanalyser.

Også i andre skandinaviske land er det gjennomført kartlegging av psykologers arbeidsmiljø. I en svensk undersøkelse (Peterson, 1978) ble det funnet at 63 % av psykologene opplevde arbeidet som psykisk belastende. Ut i fra sine data anslo Agervold et al. (1982) at 30 % av danske psykologer hadde høy grad av psykisk arbeidsbelastning. I følge rapporten var danske psykologers arbeidshverdag kjennetegnet av et meget stort arbeidspress. Det ble funnet at særlig nyutdannede psykologer opplevde vanskelige arbeidsforhold.

#### **Psykologers arbeidssituasjon**

Psykologisk arbeid har innebygd en rekke positive arbeidsmiljøkvaliteter. Arbeidet gir anledning til å hjelpe og være til nytte for andre mennesker. Mange opplever at arbeidet er svært meningsfylt og nyttig, og at det samtidig gir mulighet til kontakt og nærhet til andre. Arbeidet oppleves sjeldent som kjedelig eller monotont. Psykologen stilles

overfor store utfordringer, og arbeidet kan være stimulerende, avvekslende, selvstendig, lærerikt og utviklende. I relativt stor utstrekning gir arbeidet mulighet til å påvirke beslutninger som vedrører det daglige arbeid.

Men psykologens arbeidssituasjon er mer enn direkte klient-arbeid. Indirekte klient-arbeid (interne møter, rådgiving, miljøarbeid, skriving av søknader/henvisninger/rapporter) opptar en stor del av arbeidstiden. Mange har i tillegg plikter som administrasjon, undervisning, veiledning, eller rådgiving/konsulentbistand overfor ulike etater eller annet fagpersonell. Sider ved disse arbeidsfunksjonene kan til tider oppleves rutinemessige og slitsomme. Også klientarbeidet kan være psykisk krevende. Møte med menneskelig lidelse og nød, stor klientmasse, opplevelse av å komme til kort osv. kan bidra til utslitthet i jobben.

#### **Skolepsykologisk arbeid**

Skolesektoren utgjør det nest største yrkesområdet for norske psykologer. 27 % av standen arbeidet i 1983 med skolepsykologisk arbeid (Ommundsen, Engvik og Myklebust, 1984). I følge Bruun-Hansen & Nilsen (1984) finnes det offisielt sett ikke psykologstillinger i den pedagogisk-psykologiske tjenesten. Det er ikke utarbeidet lover, forskrifter eller Stortingsmeldinger som sier noe om hvorvidt psykologer er spesielt ønsket eller foretrukket i denne arbeidssektoren. I tillegg til psykologer kan det ansettes pedagoger, spesialpedagoger, sosionomer, lærere og førskolelærere i pedagogisk-psykologiske stillinger. En rimelig antakelse er at de fleste PPT-kontor har en relativt 'flat' arbeidsdeling for personell ansatt som pedagogisk-psykologiske rådgivere. Det er med andre ord flere enn psykologene som utfører psykologrettet arbeid. Arbeidsområdet og stillingsinstruks til de som skal arbeide i sektoren er svært vid, profesjonenes ulike kompetanse og fagprofil må ivaretas. Skolepsykologisk arbeid karakteriseres ved mange klientsaker. Fagpersonellet må i utstrakt grad ha

kontakt med elevenes nærmiljø (skole, hjem). Målsettingen er vid:

.. den pedagogisk-psykologiske tjenesten (skal) bistå elevene selv, foreldre, lærere, skolemyndigheter og samarbeidende instanser med koordinerende, behandlende og forebyggende tiltak til beste for den enkelte elev . . .  
 . . . alle småbarn, barn i grunnskolealder, ungdom og voksne som omfattes av den aktuelle skoleloven. (Stortingsmelding 98, 1976-77, s. 55, «Om Spesialundervisningen»).

Dybden og varigheten av hver klientkontakt innenfor skolepsykologisk arbeid er gjerne mindre enn det f.eks. en privatpraktiserende psykolog har anledning til. Arbeidspresset gir i begrenset grad rom for fordypning. Psykologer i skolesektoren bruker mer tid på indirekte klientarbeid enn hva tilfellet er i andre sektorer hvor psykologer er sysselsatt (Ommundsen, Engvik & Myklebust, 1984). Faktisk brukes det mer tid på indirekte enn på direkte klientarbeid (henholdsvis 35 % mot 32 % av arbeidstiden). I følge Ommundsen og medarbeidere er forhold som tidspress og for lite veiledning/intern opplæring et større problem blant psykologene i skolesektoren enn i de øvrige sektorer. I en studie av 188 psykologer (Bruvik, 1985) var det kun 5 % som så på PPT som et ønsket framtidig arbeidssted. Før den del av utvalget som begynte sin karriere innen PPT, var det 10 % som uttrykte ønske om PPT som framtidig arbeidsplass.

I USA har det vært gjennomført en rekke arbeidsmiljøundersøkelser av amerikanske skolepsykologer (vi har ikke kommet over rapporter som omhandler andre personellgrupper innenfor den skolepsykologiske etat). Det kan f.eks. nevnes at andelen av skolepsykologer som hadde planer om å skifte profesjonsområde varierte mellom 35 % (Benson & Hughes, 1985), 48 % (Ventsel, 1981), opptil 62 % (Carrol, Bretzing & Harris, 1981). Forhold som lønn, manglende faglig utvikling og opplevd diskrepans mellom ideelle jobbfunksjoner vs. de jobbfunksjoner som faktisk utføres, ble angitt som viktigste kilder til at psykolo-

gene ønsket å forlate profesjonen (Benson & Hughes, 1985). 35 % av psykologene i Solly & Hohenshil's (1986) undersøkelse var misfornøyd med sitt arbeide. Størst kilde til misnøye var den skolepolitikken som ble ført, forfremmelsesmulighetene, arbeidsforhold, lønn og manglende supervisjon. Miller, Witt & Finley (1981) rapporterte at største belastningsfaktor var at tid til rådighet ikke sto i forhold til arbeidsbyrden.

Wright (1982) fant i en undersøkelse av skolepsykologer en særlig sterk sammenheng mellom jobbstress og planer om å slutte blant den del av utvalget som hadde sterkt behov for klare retningslinjer ('rolleklarhet'). I en omfattende studie fant Wise (1985) at blant de hendelser som vel 500 skolepsykologer vurderte som mest stressende, var 1) opplevelsen av å ikke gjøre god nok jobb, 2) ikke tilstrekkelig tid til å gjøre tilfredsstillende jobb, 3) potensielle selvmordskasus, 4) å måtte forholde seg til lite samarbeidsvillige lærere, skoleadministratorer, 5) å føle seg fanget av motstridende krav: barnas behov på den ene siden, og administrative begrensninger på den annen. Barnemishandlingsaker var et annet hyppig nevnt stressområde. Et annet interessant funn i Wise's undersøkelse var at mannlige skolepsykologer i større grad enn kvinnelige opplevde det som en belastning dersom deres arbeid ikke ble tilstrekkelig anerkjent eller verdsett av andre.

### Burnout og jobbtilfredshet

De 'stressmål' som vi skal vurdere PPT-ansattes arbeidssituasjon i forhold til, er burnout og jobbtilfredshet. *Burnout* som begrep ble første gang lansert midt på syttitallet (Freudenberger, 1974, 1975). Fenomenet har etter hvert blitt gjenstand for omfattende forskning, og det er først og fremst grupper av hjelpere som er undersøkt (se f.eks. Pines, Aronson & Kafry, 1981; Cherniss, 1980; Patrich, 1981). Grovt sett består burnout av tre komponenter: 1) emosjonell utmattelse/følelsesmessig distansering fra

andre (tap av energi, nummenhet, mangel på interesse for det som skjer rundt en, 2) depersonalisering (ulike strategier for å holde pasienter, eller de en jobber for, mentalt og fysisk på avstand, 3) endret selvbylde (negativ opplevelse av seg selv og sin egen arbeidsinnsats).

Begrepet *jobbtilfredshet* anvendes for å beskrive i hvilken grad arbeidstaker er tilfreds med viktige aspekt ved arbeidssituasjonen. Innenfor arbeidslivpsykologien har jobbtilfredshet vært gjenstand for meget stor forskningsaktivitet (jfr. Locke, 1976; Grunberg, 1979). I stor grad avhenger jobbtilfredshet av balansen mellom det en investerer i jobben, og 'utbyttet' (det en opplever å få igjen). Følgende tre forhold synes i særlig grad å ha betydning (Hackman & Oldham, 1975): 1) Følelsen av å utføre noe meningsfylt, 2) Kunnskaper om resultatet av arbeidet (konsekvensen).

Felles for det å være 'utbrent' og det å være misfornøyd med arbeidet, er at begge forhold innebærer en rekke negative konsekvenser for arbeidstaker såvel som for omgivelsene (klienter/arbeidsgiver/helsevesen). Stikkord som kan nevnes er høyere sykefravær, gjennomtrekk av personale, redusert yteevne, og svekket helsetilstand (se f.eks. Pines, Aronson & Kafry, 1981; Locke, 1976).

#### Problemstillinger

I denne artikkelen vil følgende problemstillinger bli belyst:

- 1) Sammenlignet med andre profesjonsgrupper: a) Hvor fornøyd er PPT-ansatte med jobben, og b) Hvor utbrente er de? Er psykologene mer stressete/tilfredse enn de øvrige i utvalget?
- 2) Hvilke sider ved jobben framkaller størst misnøye?
- 3) Hvor stor del av utvalget har planer om å slutte i jobben?
- 4) Kan det påvises noen sammenheng mellom burnout og a) antatt belastende arbeidssituasjoner, og b) mellom burnout og jobbtilfredshet på den ene side, og PPT-ansattes ønske om å slutte i jobben på den annen side?

## METODE

### Prosedyre, svarprosent

Funnene i denne undersøkelsen baserer seg på data fra 49 PPT-ansatte. Utvalget fylte ut et 4 siders spørreskjema i forbindelse med et seminar for PPT-personell (mer enn 30 PPT-kontorer var representert på seminaret). Det ble utdelt 60 spørreskjema, 49 ble returnert. Dette gir en svarprosent på 82.

### Demografiske kjennetegn ved utvalget

Tabell 1 gir en oversikt over demografiske karakteristika ved utvalget av PPT-ansatte. Det framgår at gjennomsnittlig alder er 43 år, og at 3 av 4 informanter er under 45 år. Psykologene utgjør den klart største deltakergruppen, 41 % er utdannet cand. psychol. 59 % av informantene er kvinner. Når det gjelder arbeidserfaring, har utvalget i gjennomsnitt arbeidet 7.4 år innenfor PPT. Flertallet av informantene har sannsynligvis tilbragt hele sin PPT-tid ved samme kontor. Informantene har i gjennomsnitt arbeidet 6.4 år på nåværende arbeidsplass. 41 % har under 5 års PPT-erfaring, 45 % har mindre enn 5 års ansiennitet fra samme arbeidsplass. 1 av 4 (23 %) har arbeidet 1 år eller mindre ved samme kontor. Et klart flertall, 88 %, arbeider i full stilling.

Det eneste demografiske spørsmål hvor det statistisk framkom forskjell mellom psykologer/øvrige PPT-ansatte, er variabelen kjønn (student's  $t = -2.34$ ,  $df = 1/44$ ,  $p$  mindre enn 0.05). Mens 65 % av psykologene er menn, utgjør kvinnene 76 % av annet PPT-personell.

### Spørreskjema

Spørreskjema inneholdt ialt 59 spørsmål med faste svaralternativ. Det ble benyttet to standardiserte inventorer.

### Mål på burnout

Burnout er i denne undersøkelsen målt ved bruk av en oversatt versjon av inventoret SBS-HP (Staff Burnout Scale for Health

Tabell 1. Demografiske kjennetegn ved utvalget av PPT-ansatte. Prosentvis fordeling, antall personer som har besvart hvert spørsmål og gjennomsnittlig skår er vist.

	Pro- sent	An- tall	Gjen- nom- snitt
Alder .....		42	42.9*
1. Under 40 år .....	34.4		
2. 40-45 år .....	40.6		
3. Over 45 år .....	25.0		
Kjønn .....		46	1.6
1. Mann .....	41.3		
2. Kvinne .....	58.7		
Utdannelse .....		49	-
1. Cand. psychol. ....	40.8		
2. Cand. paed/cand. spec. paed. ....	10.2		
3. Førskolelærer/lærer/ logoped .....	26.5		
4. Sosionom .....	16.3		
5. Annet .....	6.1		
Arb.erfaring PPT .....		49	7.4*
1. 0- 1 år .....	20.4		
2. 2- 4 år .....	20.4		
3. 5- 8 år .....	18.4		
4. 9-11 år .....	20.4		
5. 12-30 år .....	20.4		
Arb.erfaring nåværende arbeidsplass .....		47	6.7*
1. 0- 1 år .....	23.4		
2. 2- 4 år .....	21.3		
3. 5- 8 år .....	27.7		
4. 9-11 år .....	10.6		
5. 12-30 år .....	17.0		
Arbeidsforhold .....		49	1.2
1. Hel stilling .....	85.7		
2. Under hel stilling eller vikar .....	14.3		

\*) Gjennomsnittsskåren er utregnet fra åpent spørsmål.

Professionals; Jones, 1980, 1981) SBS-HP består av 20 spørsmål. SBS-HP vurderer kognitive («jeg tenker ofte på å finne meg en ny jobb»), affektive («jeg blir hyppig sint og

irritert på klientene»), atferdsmessige («jeg unngår klientsamvær») og psykofysiologiske forhold («jeg opplever hodepine mens jeg er på arbeid»).

SBS-HP måler opplevelser av 'stress' og stress-reaksjoner ved utfyllingstidspunkt. Skåren kan variere fra 20 («ingen» burnout) til 140 («maksimal» burnout). SBS-HP er benyttet i en rekke undersøkelser, med tilfredsstillende reliabilitet (Jones, 1981; Quattrochi-Tubin et al., 1982; Brookings et al., 1985; Cronin-Stubbs & Brophy, 1986). Inventoriet har også vært anvendt i flere forskningsarbeid som har vært gjennomført ved Forskningscenter for Arbeidsmiljø, Helse og Sikkerhet; blant annet i undersøkelser ved sykehus (Matthiesen, Dyregrov & Hellesøy, 1986; Matthiesen & Asbjørnsen, 1986), blant lensmannsbetjenter (Dyregrov, Matthiesen & Hellesøy, 1986), og blant bankansatte (pågående undersøkelse).

#### Mål på jobbtillfredshet

En oversatt versjon av O'Brien, Dowling & Kobanoff's (1978) inventorie på jobbtillfredshet ble benyttet. I en større anlagt undersøkelse benyttet O'Brien og medarbeidere inventoret overfor et utvalg hvor et større antall yrkeskategorier var representert. I sin opprinnelige form består inventoret av 20 spørsmål, og dekker ulike jobb-aspekt som lønn, forfremmelse og opprykk, medbestemmelse, variasjon i jobben o.l. 19 av del-leddene i inventoret er benyttet i denne undersøkelsen. Hvert delspørsmål består av 5 svaralternativ (1 = svært fornøyd, 3 = hverken fornøyd eller misfornøyd, 5 = svært fornøyd). Inventoret er benyttet i en rekke utenlandske og norske undersøkelser (O'Brien, Dowling & Kobanoff, 1978; O'Brien & Dowling, 1980; Marek, Tangenes & Hellesøy, 1984; Matthiesen & Raahcim, 1986).

#### Statistikk

Data ble koblet og analysert ved det sentrale data-anlegget til Universitetet i Bergen, UNIVAC. Analysene er foretatt ved hjelp

av datapakken SPSS-X (for dokumentasjon; se SPSS inc., 1983, 1985; Norosis, 1983).

## RESULTATER

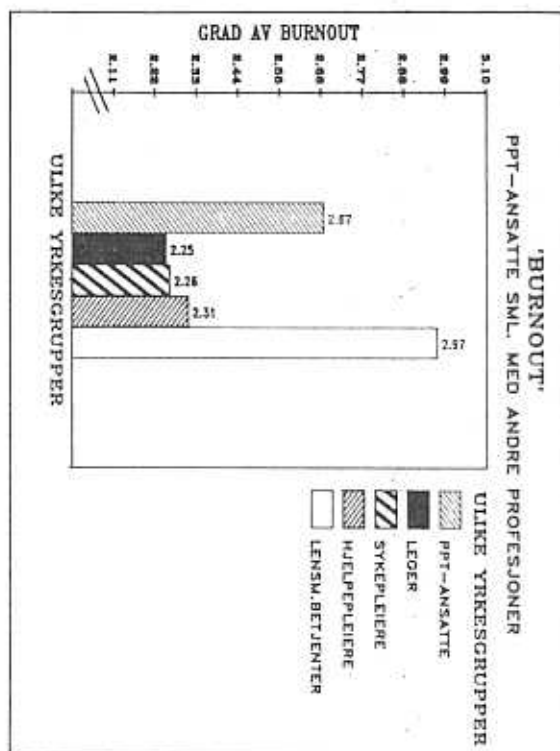
### Profesjonsforskjeller

Av metodekapittelet fremgår det at FAHS har anvendt inventoriene på jobbtilfredshet og burnout i arbeidsmiljøundersøkelser ved en rekke forskjellige arbeidsplasser. Ansatte i PPT blir i det følgende sammenlignet med utvalg fra andre arbeidssektorer. Det er også foretatt en intern sammenligning mellom psykologer og annet PPT-personell (gjelder samtlige spørsmål/indekser). Med hensyn til burnout og jobbtilfredshet ble det avdekket marginale forskjeller mellom de to PPT-kategoriene ( $t = .55$ ,  $1/47$ ; og  $t = 1.19$ ,  $df = 1/47$ ,  $p$  ikke signifikant for begge forhold). Dels på grunn av at det framkom små innbyrdes forskjeller mellom psykologer og annet PPT-personell, dels på grunn av at  $n$  er relativt lite, vil vi i den videre presentasjon ikke splitte utvalget i mindre enheter.

### Burnout

Figur 1 illustrerer gjennomsnittlig burnout-rate (indeksskåre dividert på antall del-ledd) for 5 profesjonsgrupper. Det går fram av figuren at vårt utvalg av PPT-informanter har en høyere utbrennings-skåre enn tre grupper av helsepersonell: leger ( $n = 69$ ), hjelpepleiere ( $n = 192$ ), og sykepleiere ( $n = 493$ ). Forskjellen i burnout-skåre er signifikant ( $t$  (PPT vs. leger) = 2.86,  $df = 1/117$ ,  $p$  mindre enn 0,01;  $t$  (PPT vs. sykepleiere) = 3.36,  $df = 1/541$ ,  $p$  mindre enn 0,001;  $t$  (PPT vs. hjelpepleiere) = 2.80,  $df = 1/240$ ,  $p$  mindre enn 0,01). Data for leger, sykepleiere og hjelpepleiere er hentet fra samme sykehus-undersøkelse (Matthiesen & Asbjørnsen, 1986). Ansatte i lensmannsetaten rapporterte derimot signifikant høyere burnout enn vårt PPT-utvalg ( $t$  (PPT vs. lensmannsbetjeneter) = 1.98,  $df = 1/148$ ,  $p$  mindre enn 0,05).

Figur 1. Profesjonssammenligning: Burnout (indeks). Sumskåre er dividert med antall ledd.



### Jobbtilfredshet

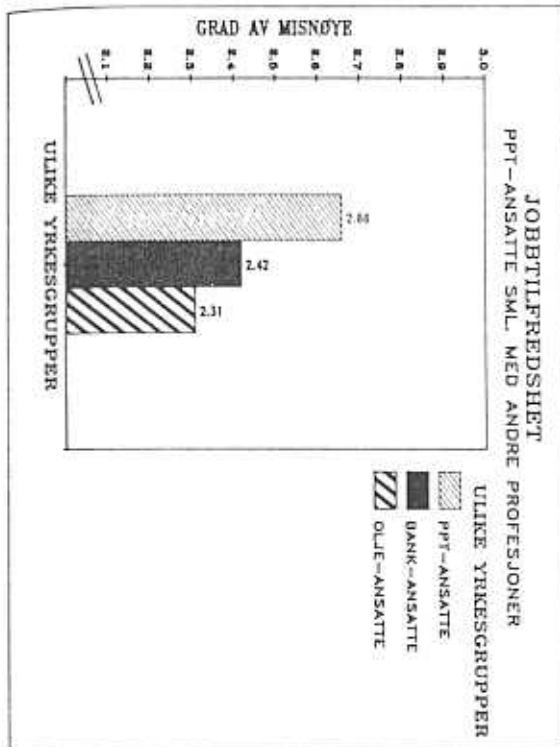
Når det gjelder jobbtilfredshet, har vi sammenlignet PPT-utvalget med to yrkesgrupper utenfor helsesektoren. Med utgangspunkt i vårt mål på jobbtilfredshet, viser figur 2 at ansatte i pedagogisk-psykologisk tjeneste i gjennomsnitt er mindre tilfreds med jobben sin, enn hva tilfellet er med personell i bank ( $n = 495$ ) og oljearbeidere ( $n = 1875$ ). Forskjellen i tilfredshetsskåre er signifikant ( $t$  (PPT vs. bankansatte) = 2.41,  $df = 1/543$ ,  $p$  mindre enn 0,05;  $t$  (PPT vs. oljearbeidere) = 3.91,  $df = 1/1924$ ,  $p$  mindre enn 0,001).

### JOBBINHOLD

#### Spesifikke arbeidsbelastninger vs. burnout

Utvalget ble intervjuet om 8 spesifikke arbeidsbelastninger, alle antatt å være rele-

Figur 2. Profesjonssammenligning: Jobbtilfredshet (indeks). Sumskåre er dividert med antall ledd.



vante for arbeid i PPT-sektoren. I tillegg ble det spurt om i hvilken grad informanten opplevde å få ros/positiv forsterkning fra de en jobber sammen med (kolleger), og fra klientene. Samtlige 10 spørsmål ble vurdert i forhold til burnout (tabell 2).

Det framgår av tabellen at 6 av 8 arbeidsbelastninger korrelerer signifikant med burnout. Retningen på korrelasjonene er alle slik at desto mer negativ rapportering på det enkelte spørsmål, desto større sannsynlighet for at vedkommende også har en høy burnout-skåre. Størst samvariasjon med burnout viser spørsmålene om hvorvidt vedkommende opplever å ha tilstrekkelig opplæring til å håndtere arbeidet; om informanten opplever at det ikke er tilstrekkelig tid til å ta seg av klientene eller de pårørende; og om opplevelse av avmaktfølelse i forhold til menneskelig/sosial nød. Verdt å merke seg er at de ulike variablers samvariasjon med burnout

stort sett holder seg, også når det kontrolleres for en rekke demografiske forhold (partielle korrelasjoner).

Gjennomsnittsskåren forteller oss at utvalget rapporterer mest negativt på spørsmålene om hvorvidt arbeidet gir rom for å holde seg faglig ajour; og om en er plaget av underbemanning på arbeidsstedet. Adderes svarkategoriene 'ganske ofte' og 'svært ofte', finner en bl.a. at:

- \* 3 av 4 (73 %) er plaget av underbemanning.
- \* Over halvparten (55 %) av PPT-utvalget har så mye å gjøre at de daglig må utelate arbeidsoppgaver.
- \* 3 av 4 (76 %) mener at arbeidet ikke gir rom for å holde seg faglig ajour.
- \* 71 % mener at det stilles for store krav til personalet der en jobber, i forhold til tilgjengelige ressurser.
- \* 2 av 3 (67 %) opplever at de ikke har tilstrekkelig tid til å ta seg av klienter eller pårørende.
- \* 3 av 5 (59 %) føler seg avmektige; de blir konfrontert med menneskelig/sosial nød hvor de ikke kan yte tilstrekkelig hjelp.

Tabell 2 viser også at utvalget fra PPT mener de får mer ros fra klientene enn de får fra kolleger. Kun 31 % rapporterer at de hyppig får positiv feedback fra de en jobber sammen med. Kun på ett av 10 forhold spesifisert i tabell 2, 'utilstrekkelig opplæring', ble det avdekket profesjonsforskjeller mellom psykologer/annet PPT-personell ( $t = -2.65$ ,  $df = 1/47$ ,  $p$  mindre enn 0.05). Ingen av psykologene rapporterer at de ofte føler at de har fått utilstrekkelig opplæring til å håndtere vanskelige situasjoner; dette er imidlertid tilfelle blant 25 % av det øvrige utvalg.

#### Grad av tilfredshet med ulike sider ved arbeidet

Utvalgets besvarelse av de ulike spørsmål som utgjør inventoret på jobbtilfredshet er såvidt interessant at svarfordelingen er gjen-gitt i figur 3. I figuren oppgis hvor mange (angitt i prosent) som har krysset av for at de er misfornøyd eller svært misfornøyd med

Tabell 2. Ansatte i PPT sin vurdering av et utvalg stresskilder/belastende arbeidssituasjoner. Frekvensfordeling og gjennomsnittlig skåre for hvert spørsmål er vist. Sammenhengen mellom hver stresskilde og burnout er vist ved Pearson's *r* og partielle korrelasjoner (*pr*). *N* = 49 på alle spørsmål.

TANKER/OPPLEVELSER	1	2	3	4	Total %	Gjennomsnitt	BURNOUT	
	Ikke i det hele %	Litt %	Ganske ofte %	Svært ofte %			<i>r</i>	<i>pr</i> *)
A. Underbemanning på arbeidstedet .....	8.2	18.4	36.7	36.7	100.0	3.02	-.15	-.17
B. Din opplæring er ikke tilstrekkelig for å håndtere den situasjon du står overfor .....	16.3	67.3	14.3	2.0	100.0	2.02	.43 <sup>b</sup>	.50 <sup>c</sup>
C. Du har så mange arbeidsoppgaver i løpet av en dag at noen blir glemt eller må utelates ..	4.1	40.8	32.7	22.4	100.0	2.74	.33 <sup>a</sup>	.26 <sup>a</sup>
D. Arbeidet gir ikke rom for å holde seg faglig ajour .....	0.0	24.5	40.8	34.7	100.0	3.10	.34 <sup>a</sup>	.32 <sup>a</sup>
E. Det stilles store krav, uten at vi får tilstrekkelig med ressurser .....	4.1	24.5	49.0	22.4	100.0	2.90	.29 <sup>a</sup>	.24
F. Det er for mye byråkrati, slik at ting skjer for langsomt .....	4.1	46.9	2.0	38.8	100.0	2.56	.12	.11
G. Du har ikke tid til å ta deg tilstrekkelig av klienter eller pårørende .....	4.1	28.6	44.9	22.4	100.0	2.86	.40 <sup>b</sup>	.42 <sup>b</sup>
H. I arbeidet ditt blir du konfrontert med mye menneskelig/sosial nød; du føler avmakt fordi du ikke kan yte tilstrekkelig hjelp ...	0.0	40.8	44.9	14.3	100.0	2.74	.33 <sup>a</sup>	.38 <sup>b</sup>
I. Ros el. positiv forsterkning fra klientene ..	8.2	42.9	49.0	0.0	100.0	2.59	-.06	-.04
J. Ros e. positiv forsterkning fra de du jobber sammen med .....	18.4	51.0	24.5	6.1	100.0	2.82	-.24	-.21

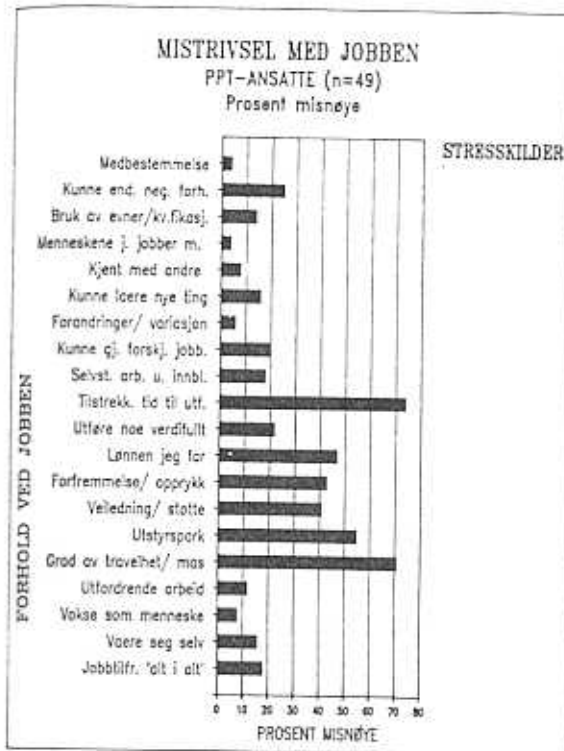
\*) I de partielle korrelasjonene er det kontrollert for følgende forhold: alder, kjønn, utdanning (cand. psychol. vs. annen PPT-utdanning), arbeidserfaring PPT, og arbeidserfaring nåværende arbeidsplass. a = *p* mindre enn 0.05, b = *p* mindre enn 0.01, c = *p* mindre enn 0.001.

ulike jobbaspekt. To forhold skiller seg klart ut (over 70 % misfornøye): 74 % mener at det ikke er tilstrekkelig tid til å utføre jobben skikkelig; mens 71 % er misfornøyd med grad av travelhet/mas i jobben. Over halvparten er utilfredse med utstyrsparken (55 %). Mer enn 40 % av utvalget er misfornøyd med følgende 3 forhold: lønn (47 %), muligheten for forfremmelse/opprykk (43 %), og kvaliteten på veiledning/støtte (41 %).

Sistnevnte to forhold var de eneste av spørsmålene i figuren hvor det framkom signifikante forskjeller mellom psykologer og de øvrige PPT-ansatte. Psykologene er mer tilfreds med den faglige oppbakking i jobben ( $t = -3.34$ ,  $df = 1/47$ ,  $p$  mindre enn 0.01).

45 % av psykologene i motsetning til 11 % av annet PPT-personell er tilfredse med kvaliteten på veiledning/støtte. Lengden på utdannelsen og den presumptive kompetanse tatt i betraktning, er det overraskende at psykologene er mer skeptiske til egne forfremmelsesmuligheter, sammenlignet med resten av utvalget ( $t = 2.01$ ,  $df = 1/47$ ,  $p$  mindre enn 0.05). 55 % av psykologene mot 32 % av annet PPT-personell er misfornøyd med forfremmelsesmulighetene. Siste punkt i figuren, 'jobbtilfredshet alt i alt', er naturlig nok et særlig viktig delspørsmål. Det framgår at i underkant av 1 av 5 PPT-ansatte (18 %) er misfornøyd med jobben totalt sett. Omvendt kan det tilføyes at 65 % er fornøyd med jobben (svært fornøyd = 14 %, fornøyd = 51 %).

Figur 3.



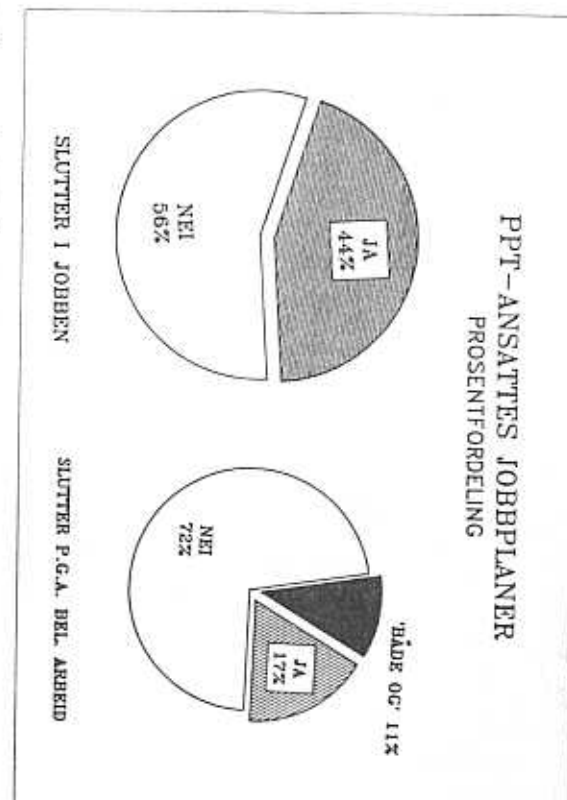
### Jobbplaner

PPT-ansatte ble også spurt om sine jobbplaner for de nærmeste 2 årene; om de tar sikte på å slutte i jobben. Et tilleggsspørsmål var om en belastende arbeidssituasjon var årsaken til at de planla å slutte. Av figuren framgår det at 44 % har planer om å slutte i sin nåværende jobb. Som vi allerede har nevnt, var det 18 % av utvalget til Ommundsen, Engvik & Myklebust (1984) som planla å slutte. Andre sammenligninger: I FAHS' sykehus-undersøkelse rapporterte 10–14 % av hjelpepleiere, sykepleiere og leger at de planla å slutte i arbeidet i løpet av de nærmeste årene (Matthiesen & Asbjørnsen, 1986); og 26 % av bankansatte (Matthiesen & Dyregrov, 1987) ønsket å skifte jobb (de fleste planla riktignok å skifte jobb innad i banken). Av PPT-ansatte som planlegger å slutte, rapporterer 38 % at årsaken er belastende arbeid. Prosent-tallet samsvarer med bankundersøkelsen, også her var det 38 % som oppga belastende arbeid som grunn for

jobbskifte. Ytterligere 24 % av PPT-ansatte mener at jobbstress *delvis* er grunn til at de vil slutte ('både og'). Omregnet i prosent av det totale utvalg finner vi at en belastende arbeidssituasjon er årsak til at 17 % ønsker å slutte; i tillegg hevder 11 % at dette er en av flere årsaker. Figur 4 illustrerer disse to forholdene.

De to spørsmålene vedrørende PPT-ansattes jobbplaner ble også korrelert med inventoriene på burnout og jobbtillfredshet. Informanter som ønsker å slutte i jobben; eller som oppgir at de planlegger å slutte pga. at arbeidet er for stressende, er mest utbrente ( $r$  henholdsvis .39,  $p$  mindre enn 0.01; og .53,  $p$  mindre enn 0.001). Som rimelig kan være, ble lignende samvariasjon også funnet i forhold til jobbtillfredshet ( $r = .57$  og .55,  $p$  mindre enn 0.001 for begge korrelasjoner). Med hensyn til jobbplaner, ble det ikke funnet signifikante forskjeller mellom psykologer og annet PPT-personell.

Figur 4.



### Diskusjon

Det er et begrenset antall deltakere i denne undersøkelsen. Spørreskjemaet som er benyttet, er også relativt kortfattet. Vi har heller ikke holdepunkter for å kunne hevde at utvalget av PPT-personell er representativt for de som arbeider i denne yrkessektoren. Undersøkelsen må betraktes som en første kartlegging innenfor et område hvor det er et klart behov for nye undersøkelser, jfr. NAVF om at bransje- og profesjonskartlegging er en uttalt målsetting for norsk forskningspolitikk (NAVF, 1986). Såvidt oss bekjent, er det ikke gjennomført tilsvarende norske undersøkelser.

Data viste at vårt utvalg av PPT-ansatte var relativt homogent. Undersøkelsen avdekket at psykologer ikke hadde signifikant forskjellig burnout-skåre eller skåre på jobbtillfredshet, sammenlignet med annet PPT-personell. Informantene hadde en jevn demografisk spredning. Kun på få av de anvendte spørsmål ble det avdekket forskjeller mellom psykologer og de andre faggruppene som deltok i undersøkelsen: pedagoger, spesialpedagoger, førskolelærere, lærere, logoped og sosionomer.

Det framkom profesjonsforskjeller på to områder: Psykologene opplever at de har fått bedre opplæring til å takle vanskelige situasjoner, og at de mottar bedre faglig oppbakking eller støtte i det daglige arbeid enn andre som arbeider innen PPT. Funnene kan tyde på at utvalget av psykologer er mer trygge på seg selv og sin egen arbeidssituasjon, enn hva som er tilfellet med de andre PPT-ansatte. Det er likevel verdt å merke seg at våre PPT-psykologer er klart mindre tilfreds med faglig veiledning/støtte, enn hva Ommundsen, Engvik & Myklebust (1984) fant i sitt materiale. Et overraskende funn er at psykologene er mer skeptiske til egne forfremmelsesmuligheter, sammenlignet med resten av utvalget. En skulle anta at psykologer som gruppe er blant den del av PPT-standen som besitter mest kompetanse og faglig skolering, med tilsvarende gode avansementsmuligheter. Forklaringen kan være at mange av psykologene allerede sitter 'på toppen', som ledere på sine respektive

PPT-kontor. Forfremmelsesmulighetene blir da små. For å oppnå høyere lønn, avansement, etc. må psykologene gå fra PPT til en annen arbeidssektor. For øvrig samsvarer funnet med Solly & Hohenshil's (1986) undersøkelse av skolepsykologer, hvor det ble funnet utbredt misnøye med forfremmelsesmulighetene.

I sin psykolog-undersøkelse fant Ommundsen, Engvik & Myklebust (1984) at utvalget stort sett var tilfreds med arbeidet. Denne undersøkelsen bryter delvis med dette bildet. Det framgikk av figur 3 at på en rekke punkt var en stor andel av PPT-utvalget misfornøyd med sitt arbeide. Travelhet og mas i jobben og for liten tid til å kunne gjøre en fullt ut tilfredsstillende jobb, var hyppigste ankepunkt. Forhold som lønn, mulighetene for forfremmelse/opprykk, veiledning/støtte, utstyrsparke, var andre kilder til relativt utbredt misnøye.

Data viste at informantene var mindre tilfredse med jobben enn det som ble avdekket i tilsvarende undersøkelser av oljearbeidere og bankpersonell. Nå er det slik at disse to yrkesgruppene utfører arbeidsoppgaver som er vidt forskjellige fra f.eks. en psykolog i PPT. Inventoriet for å måle jobbtillfredshet er imidlertid konstruert for å tappe generelle arbeidsmiljø-kvaliteter blant et bredt spekter av yrkesgrupper. Skalaen burde kan hende vært supplert med spørsmål typiske for PPT-rettet arbeid. Likevel er det tankevekkende at mens 18 % av vårt PPT-utvalg uttrykker direkte misnøye med jobben sin 'alt i alt', er det tilsvarende kun 4 % av de ansatte innen bank og olje som er misfornøyd med sitt arbeid totalt sett (Matthiesen & Dyregrov, 1987; Matthiesen & Raaheim, 1986).

Vårt utvalg av PPT-personell var mer 'utbrente' enn andre grupper vi har kartlagt: leger, sykepleiere og hjelpepleiere. Bare lensmannsbetjenter rapporterte mer burnout. Våre funn står i motsetning til Farber (1985), som i sin undersøkelse fant psykoterapeuter mindre emosjonelt utmattete (utbrente), enn flere andre grupper hjelpere; bl.a. sykepleiere og lærere. På den andre side så korresponderer neppe arbeid som

PPT-rådgiver helt med den tradisjonelle terapeutiske rolle. Hva utvalgets burnoutskårer kan indikere, er at såpass vidtfavnende hjelpearbeid som PPT-sektoren representerer, kombinert med begrenset ressurstilgang, resulterer i arbeidspress og økt slitasje. Sistnevnte antagelse underbygges av utvalgets rapportering på flere av delspørsmålene. En rekke forhold, som alle avspeiler ulike sider ved det å ha en arbeidssituasjon med begrensede ressurser, viste til dels klare sammenhenger med burnout. Forbindelsen holdt seg, også når det ble kontrollert for en rekke mellomliggende forhold.

Burnout bør sees i forhold til at en del PPT-ansatte kan oppleve at arbeidet avviker fra den enkeltes idealer eller forventninger til hva hjelpearbeid burde omfatte. En god del av arbeidshverdagen er preget av indirekte klientarbeid, møtevirksomhet, etc. Vi har vist at for mange medfører arbeidsmengden at de må utelate arbeidsoppgaver det ikke blir tid til. De har heller ikke anledning til i tilstrekkelig grad å ta seg av den enkelte klient, og de føler avmakt ved det å hyppig bli konfrontert med menneskelig eller sosial nød, uten at de føler de kan yte tilstrekkelig med hjelp.

I de undersøkelser som ble referert innledningsvis ble det bl.a. funnet at forhold som tidspress, manglende opplæring, mangel på terapeutisk framgang, og opplevelse av hjelpeløshet var vesentlige stresskilder. Dette bekreftes i denne undersøkelse. For hjelpere synes spesielt opplevelsen av ikke å strekke til (ikke ha tid nok til å skjytte oppgaven, klienter en ikke makter å hjelpe, etc.) å være vesentlig for både burnout og mistilfredshet med jobben. Å være til hjelp, å kunne nytte sine evner og kunnskaper synes vesentlig for helperens følelse av å gjøre en god jobb. Vi har også for andre grupper av hjelpere vist at opplevelsen av hjelpeløshet er spesiell stresspåkjenning for helpere (Dyregrov, Thyholdt & Mitchell, in press). Når tidspress, manglende økonomiske ressurser, manglende faglig bakgrunn eller støtte hindrer en i å være til hjelp, sliter dette sterkt på helperen. Mange PPT-ansatte opplever også at de krav som stilles, ikke står i forhold til til-

gangen på ressurser. Det byr også på problemer å holde seg ajour rent faglig. Alt dette er forhold som truer PPT-ansattes identitet som helpere, opplevelsen av å være kompetent og være til reell nytte. Samtidig ble det avdekket at utvalget i begrenset grad mottar positiv feedback fra kolleger og andre de jobber sammen med. Data indikerer et relativt moderat tilfang på kollegastøtte, en viktig kilde til å 'dempe' den enkeltes stressbelastning.

Et viktig funn i denne undersøkelsen var at relativt mange PPT-ansatte hadde planer om å slutte i arbeidet. En del av psykologene i utvalget slutter nok pga. at reglene for å oppnå spesialist-kompetanse krever praksis fra institusjon innen helsevesenet. Dette er imidlertid bare en del av forklaringen. En stor del av PPT-ansatte som planla å slutte, innrømmet at en belastende arbeidssituasjon var medvirkende faktor. Statistiske analyser viste at planer om å slutte må sees i sammenheng med stor arbeidsmengde, arbeidspress, utbrenthet blant de ansatte, og jobbtilfredshet generelt. Våre funn gir således klare holdepunkter for å anta at arbeidssituasjonen til de som jobber som pedagogisk-psykologiske rådgivere på sikt fører til klare negative konsekvenser for PPT som etat. Overarbeidete, utbrente helpere slutter. Konsekvensen er 'gjennomtrekk' og et stort forbruk av personell.

Avslutningsvis vil vi presisere at denne undersøkelsen må betraktes som en pilotstudie. Funnene bør være en spore til mer omfattende, bredspektrede undersøkelser over PPT-ansattes arbeidssituasjon. Det gjenstår å få belyst om våre funn er representative for etaten i sin helhet. Vi vil også benytte anledningen til å etterlyse mer omfattende arbeidsmiljø-undersøkelser blant psykologer.

#### Referanser

- Agervold, M., Nielsen, H. J., Sabroe, K. E. & Støttrup, I. *Psykologers arbeidsmiljø*. Valby: Dansk Psykologforening, 1982.
- Benson, J. A. & Hughes, J. Perceptions of role definition processes in school psychology: A national survey. *School Psychology Review*, 1985, 14, 64-74.

- Bergaust, W., Bruseth, M., Havik, O. E. & Nielsen, G. Hva kjennetegner god psykoterapi? En spørreskjemaundersøkelse blant norske psykologer. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1985, 22, 302-312.
- Bergaust, W., Bruseth, M., Havik, O. E. & Nielsen, G. Psykoterapi i 1980-årene. En spørreskjemaundersøkelse blant norske psykologer. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1984, 21, 79-87.
- Brookings, J. B., Bolton, B., Brown, C. E. & McEvoy, A. Self-reported burnout among female human service professionals. *Journal of Occupational Behavior*, 1985, 6, 143-150.
- Bruun-Hansen, T. & Nilsen, A. B. Fremveksten av norsk skolepsykologi, i Holter, P. A., Magnussen, S. & Sandsberg, S. (ed.) *Norsk psykologi 50 år*. Oslo: Universitetsforlaget, 1984.
- Bruvik, T. Psykologstudiet i Bergen, En oppdatering basert på tilbakemelding fra ferdige kandidater. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1985, 22, 427-439.
- Carrol, J. L., Bretzing, B. H. & Harris, J. D. Psychologists in secondary schools' training and present patterns of service. *Journal of School Psychology*, 1981, 19, 267-273.
- Cherniss, C. Staff Burnout. *Job stress in the human services*. London: Sage Publications, 1980.
- Cristiansen, B. Arbeidsmarkedet for psykologer i tiden som kommer. Bør utdanningskapasiteten endres? *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1984, 21, 173-184 (a).
- Cristiansen, B. Helsevesenets utvikling og psykologiens plass. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1983, 20, 3-12 (a).
- Cristiansen, B. Hva bestemmer befolkningens syn på psykologer. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1986, 23, 691-707.
- Cristiansen, B. Norsk psykologi i verdensperspektiv. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1981, 18, 621-636.
- Cristiansen, B. Om dimensjoneringen av psykologutdanningen. Noen utfyllende betraktninger. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1984, 21, 335-344 (b).
- Cristiansen, B. Psykologisk privatpraksis i tiden som kommer. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1983, 20, 431-445 (b).
- Cronin-Stubbs, D. & Brophy, E. B. Burnout. Can social support save the psychiatric nurse. *Journal of Psychosocial Nursing*, 1985, 23, 8-13.
- Dyregrov, A. Egne reaksjoner som hjelper. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1987, 24, 171-173.
- Dyregrov, A., Mathiesen, S. B. & Hellesøy, O. H. Arbeidsmiljøet innen lensmannsetaten. Kartlegging og tiltak. Bergen: FAHS rapport, Forskningscenter for Arbeidsmiljø, Helse og Sikkerhet, Universitetet i Bergen, 1986.
- Dyregrov, A., Thyholdt, R. & Mitchell, J. T. Rescue worker's emotional reactions following a disaster. In Egelman, S. R. (ed.) *On the inside of illness*. New York: Irvington Publishers, inc (in press).
- Farber, B. A. & Heifetz, L. J. The satisfaction and stresses of psychotherapeutic work: A factor analytic study. *Professional Psychology*, 1981, 12, 621-630.
- Farber, B. A. & Heifetz, L. J. The process and dimensions of burnout in psychotherapists. *Professional Psychology*, 1982, 13, 293-301.
- Farber, B. A. Clinical psychologists' perception of psychotherapeutic work. *The Clinical Psychologist*, 1985, 38, 10-13.
- Farber, B. A. Dysfunctional aspects of the Psychotherapeutic role, in Farber, B. A. (ed.) *Stress and burnout in the human service professions*. New York: Pergamon Press, 1983.
- Freudenberger, H. J. & Robbins, A. The hazards of being a psychoanalyst. *Psychoanalytic Review*, 1979, 66, 275-296.
- Freudenberger, H. J. Hazards of psychotherapeutic practice. *Psychotherapy in Private Practice*, 1983, 1, 83-89.
- Freudenberger, H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 1974, 30, 159-165.
- Freudenberger, H. J. The Staff Burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 1975, 12, 73-82.
- Gruneberg, M. M. Understanding job satisfaction. New York: John Wiley & Sons, 1979.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 1975, 60, 2, 159-170.
- Hansen, S. E. & Hansen, S. M. Privat psykologpraksis i Hordaland: Omfang og arbeidsoppgaver. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1984, 21, 119-126.
- Ivås, A. M. Yrkesundersøkelse for psykologer i 1976. Oslo: NAVF's utredningsinstitutt, Rapport nr. 5, 1977.
- Jones, J. W. Diagnosing and treating staff burnout among health professionals in Jones, J. W. (ed.): *The burnout syndrome*. London: London House Press, 1981.
- Jones, J. W. The staff burnout scale for health professionals (SBS-HP). Park Ridge, Illinois: London House Press, 1980.
- Karlsen, B. R. Frafall og studietid ved psykologstudiet i Bergen. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1980, 17, 276-285 (b).
- Karlsen, B. R. Psykologstudiet i Bergen – en evaluering basert på tilbakemelding fra ferdige kandidater. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1980, 17, 71-83 (a).
- Knudsen, M. A. Trenger vi en krisetelefon for psykologer? *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 1987, 24, 174-175.
- Locke, E. A. The nature and causes of job satisfaction, in Dunette, M. D. (ed.): *Handbook of industrial and organizational psychology*, chapter 30. Chicago: Rand McNelly, 1976.
- Marek, J., Tangenes, B. & Hellesøy, O. H. De organisatoriske og sosiale sider ved jobben. I Hellesøy, O. H. (red.): *Arbeidsplass Stafford*. Kapittel 10. Bergen: Universitetsforlaget, 1984.
- Mathiesen, S. B. & Asbjørnsen, T. O. Forekomst av burnout ved et norsk sentralsykehus. Kartlegging av belastende forhold ved arbeidsmiljøet. Implikasjoner for trivsel og helse. Bergen: Hovedoppgave, Universitetet i Bergen, 1984.

- tetet i Bergen, 1986.
- Matthiesen, S. B., Dyregrov, A. & Hellesøy, O. H. Arbeidsmiljøet ved Sentralsykehuset i Rogaland. En undersøkelse av sammenhenger mellom arbeidsmiljø, trivsel og helse. Bergen: FAHS hovedrapport, Forskningscenter for Arbeidsmiljø, Helse og Sikkerhet, Universitetet i Bergen, 1986.
- Matthiesen, S. B. & Dyregrov, A. Sparebanken Vest som arbeidsplass. De ansattes vurdering. Bergen: FAHS delrapport, Forskningscenter for Arbeidsmiljø, Helse og Sikkerhet, Universitetet i Bergen, 1987.
- Matthiesen, S. B. & Raaheim, A. *Jobbtilfredshet på Staffjordfeltet*. Bergen: Forskningscenter for Arbeidsmiljø, Helse og Sikkerhet, Universitetet i Bergen, FAHS publikasjonsserie, rapport nr. 5, 1986.
- NAVF (Norges Almenvitenskapelige forskningsråd). *Helse, miljø og levekår. Yrkesmedisinsk forskning*. Komité-innstilling, rådet for medisinsk forskning, Oslo, mai 1986.
- Norusis, M. J. *Introductory statistics guide. SPSS-X*. Statistical Package of Social sciences, version X. New York: McGraw-Hill, 1983.
- O'Brien, G. E., Dowling, P. & Kabanoff, B. Work, health & leisure. Australia: Flinders University, Working Paper, 1978.
- O'Brien, G. E. & Dowling, P. The effects of congruency between perceived and desired job attributes upon job satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, 1980, 53, 121-130.
- Ommundsen, R., Engvik, H. & Myklebust, J. P. Psykologprofesjonen i Norge ved inngangen til 1980-årene, i Holter, P. A., Magnussen, S. & Sandsberg, S. (ed.): *Norsk psykologi 50 år*. Oslo: Universitetsforlaget, 1984.
- Patrich, P. K. S. *Health care worker burnout. What is it, what to do about it*. Chicago: Blue cross, 1981.
- Peterson, W. Psykologernas förändrade arbete. *Nordisk Psykologi*, 1978, 2, 191-202.
- Pines, A. M., Aronson, E. & Kafry, D. *Burnout. From tedium to personal growth*. New York: The Free Press, 1981.
- Quattrochi-Tubin, S., Jones, J. W. & Breedlove, V. The burnout syndrome in geriatric counselors and service workers. *Activities, Adaption & Aging*, 1982, 3, 65-76.
- Solly, D. C. & Hohenshil, T. H. Job satisfaction of school psychologists in a primarily rural state. *School Psychology Review*, 1986, 15, 119-126.
- SPSS Inc. *SPSS-X basics*. Statistical Package of Social Sciences, version X. New York: McGraw-Hill, 1984.
- SPSS inc. *SPSS-X. Users guide. A complete guide to SPSS-X language and operations*. New York: McGraw-Hill, 1983.
- Tryon, G. S. The pleasures and displeasures of full-time private practice. *The Clinical Psychologist*, 1983, 36, 45-48.
- Vensel, D. S. Assuming responsibility for the future of school psychology. *School Psychology Review*, 1981, 19, 182-193.
- Wise, P. S. School Psychologists' ranking of stressful events. *Journal of School Psychology*, 1985, 23, 31-40.
- Wright, D. Role strain among school psychologists in the midwest. *Journal of School Psychology*, 1982, 20, 96-102.

*Postadresse:*

Forsker, cand. psychol. Stig Berge Matthiesen  
Forskningscenter for Arbeidsmiljø, Helse  
og Sikkerhet (FAHS), Universitetet i  
Bergen  
Hans Tanksgate 11, 5008 Bergen.  
Tlf. (05) 21 25 83.