

## «Meta-analytiske sammenhenger mellom personlighetstrekk, utbrenthet og intensjon om å slutte»

– en sak for arbeidsplassen?

Susanne Hagen, Catherine Lorentzen, Lars Bauger og Kjell Ivar Øvergård

Henær-forskningsgruppe, IHSV, USN



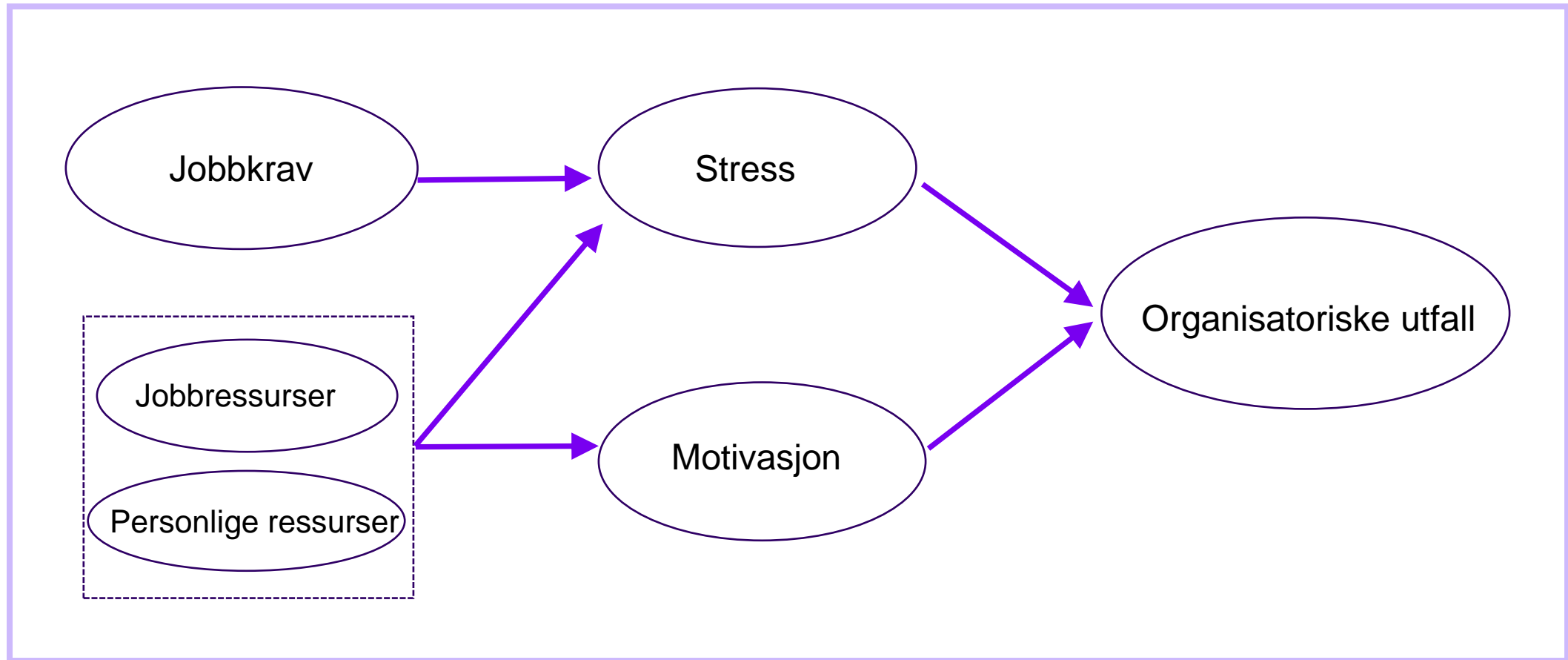
# Bakgrunn

3-årige bachelorutdannede  
helse- og sosialarbeidere

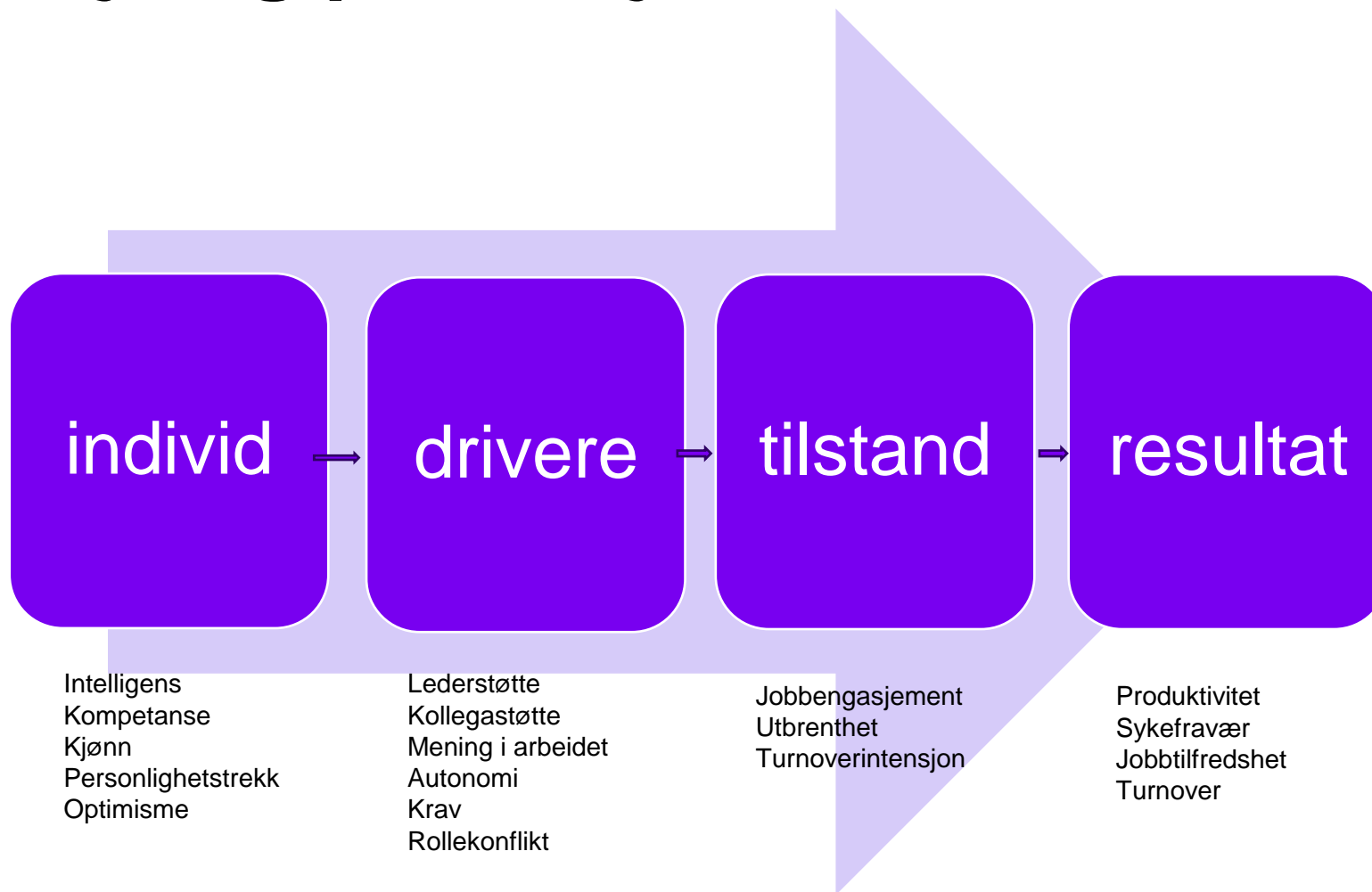
- Utbrenthet
- Intensjon om å slutte i jobben



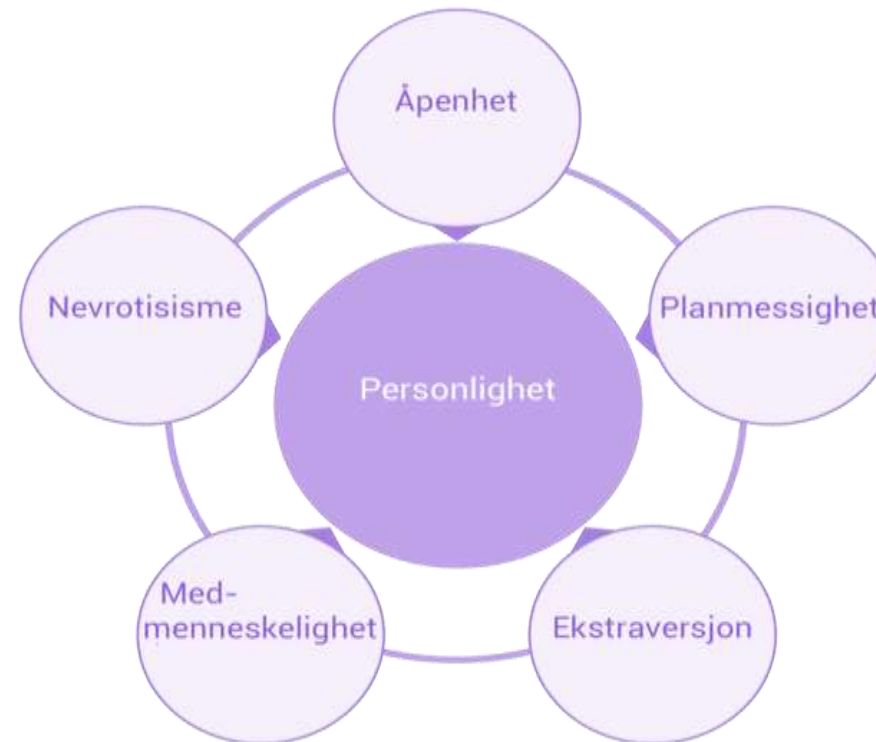
# Jobbkrav- ressursmodellen (JD-R model)



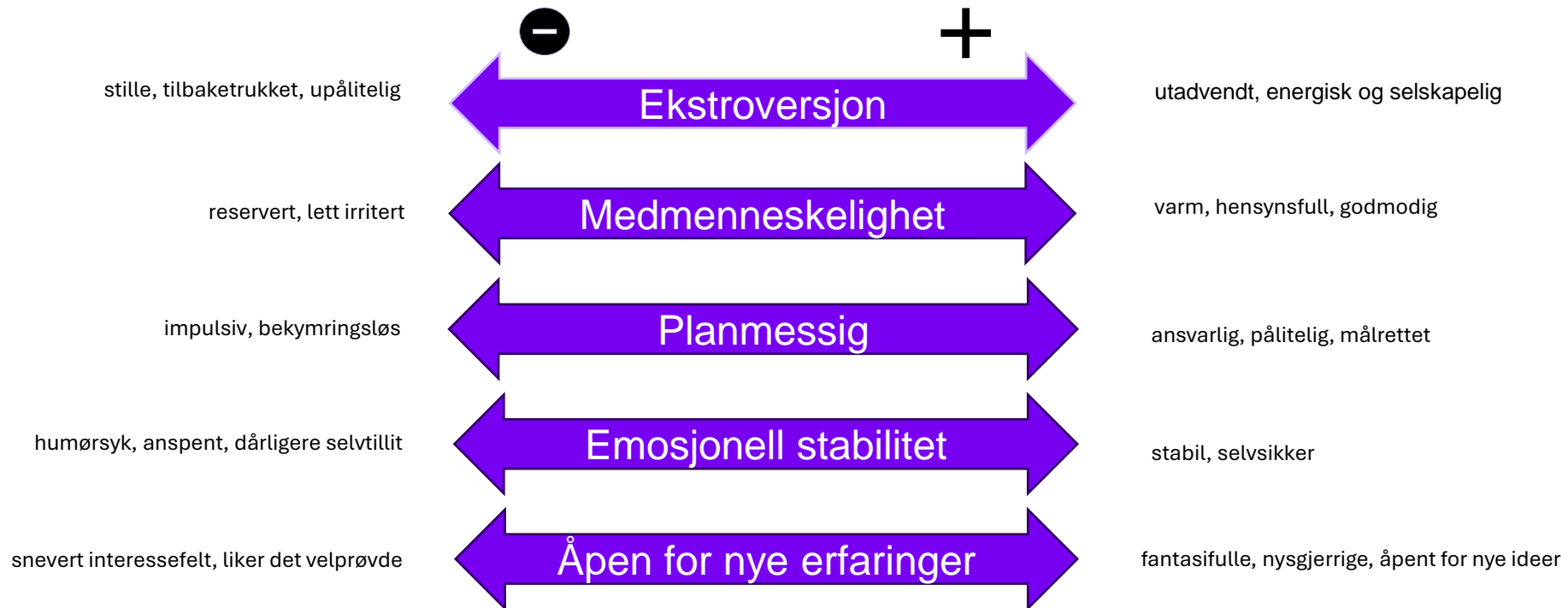
# Sammenheng mellom individuelle ressurser, arbeidsmiljø og prestasjoner



# Fem-faktormodellen for personlighetstrekk (Big Five)



# Fem-faktormodellen for personlighetstrekk (Big Five)



# Hensikt

Hensikten med studien var å identifisere personlighetstrekk som er assosiert med arbeidsrelaterte tilstander som utbrenthet og turnoverintensjon, samt å lage en enkel modell av personlighetstrekk og arbeidsrelaterte tilstander.

# Metode

- **Meta-analytisk systematisk litteraturstudie** (assosiasjoner mellom Big Five personlighetstrekkene, utbrenthet og turnoverintensjon blant ansatte i helse- og sosialsektoren med en treårig høyskoleutdanning)
- 27 forskingsartikler ble inkludert (N= 10753)

## Analyser

- Bivariate korrelasjoner
- Meta-analytisk strukturell ligningsmodellering (MetaSEM)



# Resultat

Table: Meta-analytic Regression analysis with meta-analytical sample-size weighed observed correlations ( $r$ ), most parsimonious model

<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>B</b>	<b>SE</b>	<b>95% CI</b>
Conscientiousness	Burnout	-0.12	0.05	[-0.22, -0.03]
Emotional Stability	Burnout	-0.45	0.06	[-0.56, -0.34]
Burnout	Turnover Intention	0.46	0.03	[0.40, 0.53]
		<b>r</b>	<b>SE</b>	<b>95% CI</b>
Emotional stability	Conscientiousness	0.25	0.03	[0.20, 0.31]

**Notes:** N=10753 employees. Regression analysis with sample size weighed empirical Pearson's linear correlation coefficients ( $r$ ). Abbreviations;  $B$  = path-coefficient,  $SE$  = Standard Error,  $CI$  = Confidence Interval,  $X$  = Independent variable in regression analysis,  $Y$  = dependent variable in regression analysis.  $R^2$  for burnout = 0.24,  $R^2$  for turnover intention = 0.22.

# Resultat

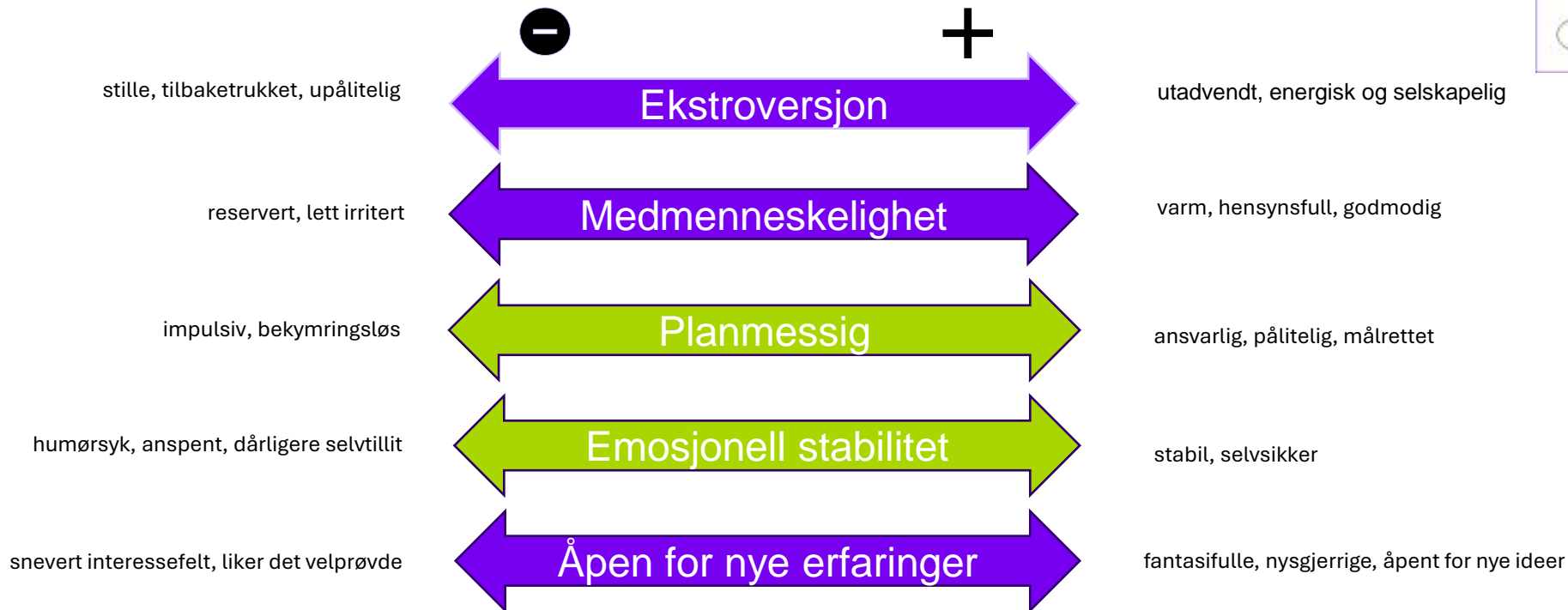
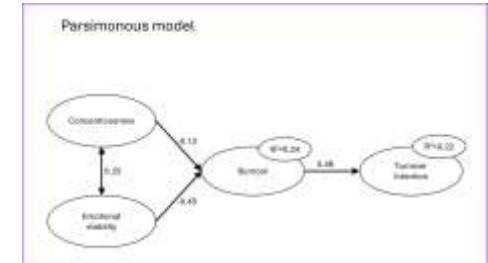


# Diskusjon

Hva betyr disse funnene for arbeidsplassen?

- Utbrenthet
- Intensjon om å slutte

# Fem-faktormodellen for personlighetstrekk (Big Five)



# Implikasjoner

Skreddersøm av arbeidsmiljøtiltak som tar hensyn til individuelle forskjeller kan bidra til redusert utbrenthet og turnoverintensjon, og dermed øke ansattes velvære og fastholdelse av arbeidsplassen.

- Medarbeidersamtalen *(se den enkelte og romme dennes personlighet)*
- Tilbakemeldingskultur *(jobbe med struktur av og innhold i tilbakemeldinger)*
- Oppgave- og rolleklarhet *(forutsigbarhet og tydelighet)*
- Sosial støtte *(jobbe med å styrke kollega- og lederstøtte)*
- Fokus på teamdannelse *(fokusere på helheten og dennes betingelser og styrker)*

# Konklusjon

Denne studien viser at personlighetstrekkene *Planmessighet* og *Emosjonell stabilitet* er direkte assosiert med utbrenthet, og indirekte assosiert med intensjonen om å slutte i jobben sin for ansatte med bachelorutdanning innen helse- og sosialfagene.

Dette indikerer at enkelte ansatte er mer sårbare for utbrenthet og at dette igjen kan lede til tanker om å slutte i jobben. Arbeidsplasser bør derfor hensynta dette i sine arbeidsmiljøtiltak for å skape en helsefremmende arbeidsplass.

Takk for meg!