

Utmattning i arbetslivet

Hur personlighet, kön och ålder samverkar med risken för utmattning inom Stockholms län

Av: Evelyn Karlsson Judd & Annika Brasch

Handledare: Ola Sternäng
Södertörns högskola | Institutionen för Samhällsvetenskaper
Kandidatuppsats 15 hp
Psykologi | Höstterminen 2025
Programmet för Personalvetare



UTMATTNING I ARBETSLIVET: HUR PERSONLIGHET, KÖN OCH ÅLDER SAMVERKAR MED RISKEN FÖR UTMATTNING INOM STOCKHOLMS LÄN

Evelyn Karlsson Judd & Annika Brasch

Abstract

This study examines how personality, gender, and age interact with experienced work-related exhaustion in Stockholm County. Using a quantitative cross-sectional design, data were collected through an online questionnaire targeted at employed individuals in the Stockholm area. A total of 111 participants completed self-report questionnaires, and the participants assessed their characteristics based on the Big Five Inventory-2 (BFI-2) and reported their levels of exhaustion using the Maslach Burnout Inventory (MBI). The results revealed that neuroticism is strongly associated with an increased risk of exhaustion, while other personality traits such as extraversion, conscientiousness and agreeableness may serve as protective factors. The study also identified gender differences, with women reporting higher levels of exhaustion. Additionally, age was found to be a significant factor, with younger participants exhibiting a greater risk of experiencing exhaustion symptoms. Combining Big Five assessments with self-report measures of exhaustion can help identify individual risks and guide preventive actions. Understanding these factors allows both individuals and organizations to promote sustainable work environments and reduce the risk of burnout.

Svåra stressreaktioner är idag en av de vanligaste orsakerna till sjukskrivning (Försäkringskassan, 2016). Enligt Försäkringskassans årliga lägesrapport för år 2024 har antalet pågående sjukskrivningar till följd av stressrelaterad ohälsa ökat markant från 34 700 våren år 2019 till 43 400 våren år 2024, vilket motsvarar en ökning med 25 procent och den högsta nivån som hittills uppmätts för denna typ av sjukskrivningar (Försäkringskassan, 2024). Forskning visar att det finns en stark koppling till negativ stress och till hjärt- och kärlsjukdomar (Strand & Eriksson, 2024), och enligt World Health Organisation (2024) är dessa sjukdomar bland de främsta orsakerna till förtida död i världen.

Det har sedan 1997 noterats en kraftig ökning av stressrelaterade tillstånd i den arbetande befolkningen (Perski et al., 2002). En form av dessa tillstånd är arbetsrelaterad utmattning, som blivit ett växande problem i dagens arbetsliv. Forskning tyder på att individuella skillnader, särskilt personlighet, kan spela en betydande roll för hur sårbar en person är för långvarig stress och utveckling av utmattningssyndrom. Personlighetsdrag kan påverka hur individer uppfattar och hanterar olika krav, samt hur de kan återhämta sig efter belastning vilket gör personlighet till en betydelsefull faktor i förståelse av stressrelaterad ohälsa (Bakker et al., 2006).

Utmattning

Institutet för stressmedicin (2016) beskriver utmattningssyndrom som ett tillstånd som utvecklas efter långvarig stress i kombination med otillräckliga möjligheter till återhämtning. Orsaken utgörs av stressorer på antingen arbetsplatsen eller i privata livet, men det kan även

vara en kombination av båda. Tillståndet kännetecknas främst av en påtagligt reducerad energinivå, sömnsvårigheter samt en kognitiv påverkan med nedsatt minnes- och koncentrationsförmåga. Begreppet utbrändhet har använts för att beskriva tillstånd som liknar utmattning. Eftersom utbrändhet betecknar en psykologisk reaktion på negativa händelser i arbetslivet och inte är en medicinsk diagnos, rekommenderar Socialstyrelsen att begreppet utmattningssyndrom ska användas istället (Institutet för stressmedicin, 2016). I föreliggande studie används därför begreppet utmattning istället för utbrändhet.

Utmattningssyndrom är en diagnos som i dagsläget endast används i Sverige. Enligt Försäkringskassan (2025) kan diagnosen komma att tas bort år 2028 i samband med att Sverige inför WHO:S uppdaterade internationella diagnossystem. Denna förändring påverkar dock inte rätten till sjukpenning, eftersom Försäkringskassan vid bedömning av ersättning utgår från individens arbetsförmåga, snarare än specifika diagnoser. Adamsson och Bernhardsson (2018) undersökte vilka symptom individer hade två år innan de fick diagnosen utmattningssyndrom. Materialet baserades på journalgranskningar från en svensk primärvårdsmottagning och populationen var patienter som senare fick diagnosen utmattningssyndrom. Resultaten visade att de två vanligaste orsakerna till att dessa personer sökte vård under perioden innan diagnosen var infektioner och ångest- och depressionsrelaterade besvär. Andra vanliga besvär var stressrelaterade besvär, trötthet, gastrointestinala symptom och sömnsvårigheter. Många patienter hade sökt vård för symptomen långt innan utmattningssyndromet identifierades och diagnostiserades. Detta tyder på att dessa besvär kan fungera som tidiga varningssignaler på långvarig stressbelastning samt att sådana symptom i kombination med ihållande stress och belastning kan utvecklas till utmattningssyndrom (Adamsson & Bernhardsson, 2018).

Det mest använda instrumentet för att mäta utmattning i forskning är Maslach Burnout Inventory (MBI), som utvecklades av Maslach och Jackson (1981) och beskrivs närmare i Maslach Burnout Inventory Manual (Maslach et al., 1996a). Idag finns MBI i flera versioner anpassade för olika yrkesgrupper och forskningssyften. Den grundläggande tanken kring detta instrument är att det bygger på att utmattning består av tre dimensioner, och inte ett enskilt symptom. Dessa tre dimensioner är: (1) *Emotionell utmattning*; upplevelsen av känslomässig och fysisk utmattning som en följd av långvarig arbetsbelastning. (2) *Depersonalisering*; distansering till arbetet och de människor man möter i arbetet. (3) *Personligt åstadkommande*; graden av upplevd kompetens och framgång samt meningsfullhet i arbetet, där en lägre grad indikerar en högre grad av utmattning. MBI bygger på en upplevelsebaserad definition av utmattning, där tillståndet kännetecknas av känslomässig utmattning, negativ eller distanserad attityd till arbetet samt en minskad känsla av prestation. MBI används inte för att diagnostisera utmattning men används för att mäta kontinuerliga utmattningssymptom (Maslach et al., 1996a). Instrumentet har använts i ett stort antal studier internationellt och har visat god reliabilitet och validitet i olika forskningssammanhang, vilket gör det till en av de mest vetenskapligt förankrade verktygen för att mäta utmattningsrelaterad ohälsa.

Personlighet

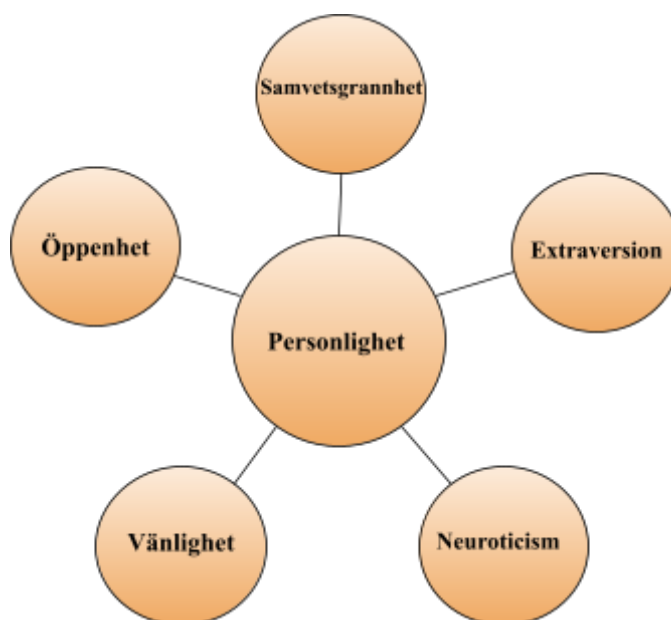
Begreppet personlighet har definierats på många olika sätt inom psykologin. En etablerad och bred beskrivning av begreppet är att personlighet är de tankar, känslor och beteenden som förekommer över tid och skiljer individer åt (Roberts & Yoon, 2022). Enligt Roberts och Yoon (2022) består personlighet inte endast av personlighetsdrag utan inkluderar även individers motiv, värderingar, förmågor och den narrativa identitet som människor skapar för

att ge mening till sina liv. Dessa olika nivåer samverkar och påverkar hur människor tänker, känner och agerar över tid och i olika situationer.

Det har genom åren utvecklats flera modeller för att kunna förstå hur människor skiljer sig åt i beteenden, känslor och tankar. Bland dessa modeller ingår bland annat; Big Five-modellen, HEXACO-Modellen, Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), och DISC-modellen (Kim et al., 2025). En av de mest etablerade modellerna för att förstå personlighet är Big Five-modellen (se Figur 1), och det är denna modell som föreliggande studie utgår från. Modellen omfattar fem olika personlighetsdrag: extraversion, samvetsgrannhet, neuroticism, öppenhet och vänlighet, som varje individ uttrycker i olika grad. Big Five-modellen är ett strukturerat och systematiskt sätt att beskriva samt analysera individuella skillnader i personlighet (McCrae & John, 1992).

Figur 1

Egenskapad bild av Big Five-modellen



Nedan följer en beskrivning av varje personlighetsdrag utifrån Big Five-modellen:

Extraversion kännetecknas av social energi, sällskaplighet, självsäkerhet och en benägenhet att uppleva positiva känslor i interaktion med andra. Personer med hög grad av extraversion söker ofta stimulans i sociala sammanhang och trivs i miljöer där de kan uttrycka sig och samverka med andra. De tenderar även att uppleva ett starkt socialt stöd och en känsla av tillhörighet (Angelini, 2023).

Samvetsgrannhet innebär en stark grad av självdisciplin, noggrannhet, och målinriktning. Individer med hög samvetsgrannhet är ofta organiserade, pålitliga och ansvarstagande. De strävar ofta efter att nå sina mål genom planering och uthållighet (Angelini, 2023).

Neuroticism beskriver individens benägenhet att uppleva negativa känslor såsom oro, irritabilitet, ångest och emotionell instabilitet. Personer med hög neuroticism tenderar att

tolka situationer mer hotfulla eller belastade och upplever stress mer intensivt samt har svårare att återhämta sig efter belastning (Angelini, 2023).

Öppenhet kännetecknas av intellektuell nyfikenhet, kreativitet, fantasi samt öppenhet för nya idéer och erfarenheter. Individer med hög grad av öppenhet är ofta flexibla och har lätt att anpassa sig till förändringar, vilket kan främja psykologisk resiliens vid stressande eller oförutsägbara situationer. Denna egenskap är även kopplad till förmågan att tänka innovativt och finna alternativa lösningar i komplexa situationer (Angelini, 2023).

Vänlighet omfattar egenskaper såsom empati, samarbetsvilja, omtanke och strävan efter harmoniska relationer. Personer med hög grad av vänlighet tenderar att visa förståelse för andras behov och undviker onödiga konflikter, vilket ofta leder till goda relationer till andra människor och ett positivt socialt klimat (Angelini, 2023).

Ett etablerat mätinstrument för att mäta de fem personlighetsdragen från Big Five-modellen är The Big Five Inventory–2 (BFI-2) som består av 60 påståenden. Testet har visat hög reliabilitet och validitet, men kan vara tidskrävande att genomföra, särskilt i större studier eller när studien sker inom en begränsad tidsram. För att göra mätningen mer effektiv utvecklade Soto och John (2017a) en kortare version, The Big Five Inventory–2 Short Form (BFI-2-S), som innehåller 30 påståenden istället för 60. Det är denna version som används i föreliggande studie. Denna korta version av The Big Five Inventory utvecklades genom att systematiskt välja ut de mest representativa påståenden från originalversionen, vilket innebär att varje personlighetsdomän representeras av färre frågor men fortfarande fångar upp kärnan i de fem dimensionerna. Därmed skapades ett mer tidseffektivt och användarvänligt instrument som ändå uppvisar en god reliabilitet och validitet (Soto & John, 2017a).

Personlighet och utmattning

Tidigare forskning har visat att det finns tydliga samband mellan Big Five-modellen och utmattning. Personlighetsdraget neuroticism är det mest studerade personlighetsdraget i relation till utmattning. Neuroticism, som kännetecknas av låg emotionell stabilitet, kan i sig själv verka som en stressfaktor eftersom personlighetsdraget kännetecknas av benägenhet till nervositet, spänning och inre oro, vilket i sin tur kan bidra till ökad upplevelse av stress och utmattning (Mathews et al., 2003). Forskning har även visat att utmattning ofta förekommer med högre nivåer av ångest, och att personer med högre värden av neuroticism tenderar att uppleva båda dessa tillstånd i större utsträckning. Denna koppling mellan neuroticism och utmattning bekräftas även av Camara och Parker (2025) som undersökte vilka personlighetsdrag som visat sig vara kopplade till ökad risk för utmattning, baserat på 59 tidigare longitudinella studier. Resultaten visade att personlighetsdraget neuroticism var en av faktorerna som hade starkast samband med utvecklingen av utmattning.

Utöver neuroticism har även andra personlighetsdrag visat sig vara betydelsefulla i relation till arbetsrelaterad utmattning. Bakker et al. (2006) identifierade, förutom neuroticism, extraversion som en av de starkaste prediktorerna för utmattning. Resultaten visade att högre nivåer av extraversion var associerade med lägre grad av utmattning, medan högre nivåer av neuroticism var kopplade till högre grad av utmattning. Detta kan förklaras utifrån Swider och Zimmerman (2010) att extraversion definieras av positiva känslor som bland annat glädje och entusiasm, vilket kan bidra till en mer positiv självbild avseende arbetsrelaterad kompetens samt lägre nivåer av emotionell utmattning och depersonalisering. De egenskaper som neuroticism består av sammanfaller istället till stor del med de centrala komponenterna i

utmattning, och kan därmed förklara varför högre nivåer av neuroticism är kopplat till högre grad av utmattning.

Vidare har ökade värden av personlighetsdragen extraversion, samvetsgrannhet, öppenhet och vänlighet visat sig korrelera med en starkare känsla av generell självförmåga, vilket i sin tur kan fungera som en skyddande faktor mot utmattning (Wu et al., 2024). Liknande mönster identifierades av Swider och Zimmerman (2010), som undersökte sambandet mellan de fem olika personlighetsdragen med utmattningens tre dimensioner enligt Maslach's Burnout Inventory: emotionell utmattning, depersonalisering och minskat personligt åstadkommande. De fann att individer med höga nivåer av neuroticism samt låga nivåer av extraversion, samvetsgrannhet och vänlighet är mer benägna att utveckla arbetsrelaterad utmattning.

Personlighetsdraget vänlighet har visat sig vara av betydelse för hur individer upplever sitt arbete. Personer med hög vänlighet tenderar att uppvisa egenskaper såsom empati och samarbetsvilja, vilket gör dem mer benägna att acceptera och ha en förståelse för även de negativa aspekterna av arbetet. Genom harmoniska relationer och empatiska förhållningssätt kan personlighetsdraget vänlighet bidra till en lägre grad av depersonalisering och emotionell utmattning, och därmed fungera som en skyddsfaktor mot utmattning (Swider & Zimmerman, 2010). Detta stöds av Ardenghi et al. (2024) som visade att vänlighet utgjorde en signifikant negativ prediktor för klientrelaterad utmattning, vilket innebär att högre grad av vänlighet var kopplad till lägre nivåer av utmattning i relation till patientkontakt.

Även öppenhet har identifierats som ett potentiellt skyddande personlighetsdrag. Personer med hög grad av öppenhet tenderar att tolka arbetsrelaterade utmaningar som möjligheter till lärande snarare än som hot. De hanterar stress på ett konstruktivt sätt och tenderar därmed att vara mindre benägna att bli emotionellt utmattade. Personer med låg grad av öppenhet uppvisar däremot ett mer begränsat tänkesätt. Vid exponering av stressorer inom arbetet tenderar dessa individer att använda strategier som ger snabba lösningar men som är mindre gynnsamma på lång sikt, såsom depersonalisering, vilket i sin tur kan leda till förhöjda känslor av utmattning (Swider & Zimmerman, 2010). Detta stämmer även överens med Ardenghi et al. (2024) som identifierade öppenhet som en signifikant negativ prediktor för utmattning, vilket tyder på att individer med högre grad av öppenhet uppvisade lägre nivåer av utmattning.

En hög grad av samvetsgrannhet i arbetskontext innebär ofta strävan efter att prestera väl i arbetet, vilket kan minska upplevelser av bristande personlig effektivitet och minska benägenheten att distansera sig från arbetsuppgifter genom depersonalisering. Egenskaperna som samvetsgrannhet kännetecknas av kan därmed fungera som skyddsfaktorer mot emotionell utmattning (Swider & Zimmerman, 2010). Trots detta kan samvetsgrannhet i vissa fall innebära en ökad sårbarhet för utmattning i och med den höga ambitionsnivån och ansträngning som individer med hög grad av samvetsgrannhet ofta investerar i sitt arbete (Angelini, 2023). Slutligen fann Swider och Zimmerman (2010) att alla fem personlighetsdrag utifrån Big Five-modellen hade starka samband med de tre dimensionerna av utmattning, vilket tyder på att personlighet förklarar en stor del av utvecklingen av arbetsrelaterad utmattning.

Kön och utmattning

Både statistik och tidigare forskning visar att det finns könsskillnader vid upplevd utmattning. Risken för kvinnor att drabbas av besvär som är stressrelaterade är 41% högre än för män. Av de 25 000 personer som drabbats av utmattningssyndrom i Sverige under åren 2018 och 2019

var 19 500 av dem kvinnor (Region Östergötland, 2020). I förhållande till stress visar en rapport från Falck (2025) att kvinnor ofta rapporterar en högre grad av stress än män. Kvinnor uppvisade en risk på 45,5% att utveckla stressrelaterad ohälsa, varav 13,1% bedömdes ha en hög risk. Män visade sig istället ha en risk på 29% att utveckla stressrelaterad ohälsa, varav 7,6% bedömdes ha en hög risk. En långvarig period av stress utan möjlighet till återhämtning kan ge negativa konsekvenser i form av sänkt arbetsförmåga och hälsoproblem, något som är nära kopplat till utmattningssyndromet (Falck, 2025).

Könsskillnader i upplevelser av utmattning har även undersökts av Marcassa (2022) som fann att kvinnor rapporterade en högre grad av arbetsrelaterad stress jämfört med män. Detta tyder på att kvinnor löper större risk att utveckla utmattningssyndrom, samt att kön är en viktig faktor att ta i beaktning när man talar om arbetsrelaterad utmattning (Marcassa, 2022). Dessa resultat stöds av Antoniou et al. (2006), vars studie visade att kvinnliga lärare i större utsträckning led av arbetsrelaterad stress än manliga lärare.

Perski et al. (2002) kartlade graden samt förekomsten av emotionell utmattning hos kvinnliga anställda i två delar av den offentliga sektorn: Försäkringskassan och geriatrisk vård. Resultaten visade att det finns en hög förekomst av stressrelaterad ohälsa bland kvinnor verksamma inom den offentliga sektorn. Omkring en fjärdedel av kvinnorna på Försäkringskassan och var tredje av de anställda inom geriatrisk vård befann sig i en riskzon för emotionell utmattning. Dessa resultat överensstämmer med tidigare forskning som visat att brister i psykosociala arbetsmiljöfaktorer kan bidra till utvecklingen av utmattning. Det framkom även att hög emotionell utmattning är associerad med social, psykisk och fysisk trötthet (Perski et al., 2002). Ardenghi et al. (2024) bekräftar även att kön kan fungera som en prediktor för utmattning, där resultaten visade att vara kvinna och låg inkomst ökade risken för både arbetsrelaterad och personlig utmattning.

Ålder och utmattning

Tidigare forskning och statistik visar tydliga åldersrelaterade skillnader i stressnivåer och utmattning. En rapport av Falck (2025) som presenterar statistik över stressnivåer i olika åldersgrupper visade att personer mellan 30-50 år uppgav högst stress, däremot var det liknande nivåer för de som är under 30 år. De lägsta stressnivåerna återfanns hos medarbetare över 50. Detta går i linje med Försäkringskassans lägesrapport (2024), som visar att kvinnor i åldern 30-39 år utgör den grupp som löper störst risk att utveckla stressrelaterad ohälsa och drabbas av sjukskrivning på grund av stress.

Bartone et al. (2022) hade som syfte att undersöka om det fanns ett samband mellan motståndskraft och utmattning samt om ålder påverkade denna relation. Forskarna fann att ålder hade en betydande inverkan på risken för utmattning. Yngre deltagare med låg motståndskraft var avsevärt mer benägna att utveckla utmattningssymptom, medan äldre deltagare generellt uppvisade lägre risk, även för de med låg motståndskraft. Detta tyder på att både erfarenhet och stigande ålder kan fungera som skyddande faktorer mot utmattning.

Brewer och Shapard (2004) genomförde en metaanalys av 34 studier om ålder, erfarenhet och utmattning. Det framkom att det finns ett litet men statistiskt signifikant negativt samband mellan ålder och utmattning, vilket innebär att yngre oftare lider av utmattning än äldre. Resultatet visade även på ett svagt negativt samband mellan antal år i ett yrke och utmattning, vilket innebär att mer erfarenhet inom ett yrke gör att en individ löper något lägre risk för att bli utmattad (Brewer & Shapard, 2004). Vid studerandet av hur ålder relaterar till utmattning och stress bland lärare, visade resultatet att yngre lärare uppvisade högre nivåer av emotionell

utmattning än äldre kollegor (Antoniou et al., 2006). Antoniou et al. (2006) förde en diskussion om huruvida dessa ålderskillnader kan bero på att yngre lärare ännu inte har utvecklat lika effektiva copingstrategier som de äldre lärarna.

Vidare undersökte Hatch et al. (2018) sambandet mellan ålder, utmattning och arbetsförmåga. Studien visade att ålder påverkar hur utmattning tar sig uttryck. Äldre individer, särskilt de över 50 år, upplevde en större nedsättning i fysisk arbetsförmåga vid utmattning, medan yngre individer i högre grad upplever sämre psykisk arbetsförmåga. Dessa resultat indikerar att utmattning inte påverkar alla åldersgrupper på samma sätt och att behov och sårbarheter kan skilja sig åt beroende på ålder. Detta understryker därför vikten av åldersanpassade insatser på arbetsplatsen för att förebygga och hantera utmattning.

Personlighet, kön och utmattning

Trots gedigna försök har författarna till föreliggande studie inte kunnat identifiera några studier som direkt undersökt sambandet mellan personlighet, kön och utmattning. Däremot har tidigare forskning identifierat mönster och indikationer som belyser relationer mellan dessa variabler, vilket kan ge relevant kontext för föreliggande studie. Weisberg et al. (2011) undersökte könsskillnader i personlighet utifrån Big Five-modellen och fann att kvinnor tenderar att skatta högre än män på neuroticism och vänlighet, medan skillnaderna inom samvetsgrannhet och extraversion är mindre uttalade. Öppenhet är det personlighetsdrag som oftast inte uppvisar några tydliga könsskillnader. Resultaten från Weisberg et al. (2011) överensstämde delvis med den forskning Schmitt et al. (2008) utfört som visade att kvinnor i genomsnitt rapporterar högre nivåer av extraversion, samvetsgrannhet, vänlighet och neuroticism jämfört med män. Weisberg et al. (2011) identifierade vidare att den största skillnaden återfanns i vänlighet, där kvinnor skattade signifikant högre än män. Denna skillnad är särskilt relevant eftersom de egenskaper som vänlighet kännetecknas av kan skydda personer från arbetsrelaterad utmattning (Angelini, 2023).

Forskning har visat att personlighetsdraget neuroticism utgör en stark riskfaktor för arbetsrelaterad utmattning, då personer med höga nivåer av neuroticism tenderar att uppleva både emotionell utmattning och depersonalisering (Angelini, 2023). Dessa mönster är relevanta utifrån ett könsperspektiv eftersom kvinnor genomgående skattar högre på neuroticism än män (Schmitt et al., 2008), vilket sammanfaller med svensk statistik som visar att kvinnor mer än dubbelt så ofta som män drabbas av sjukfrånvaro till följd av stress och psykisk ohälsa (Försäkringskassan, 2024). Detta överensstämmer även med resultaten från Ardenghi et al. (2024), som visat att kvinnor i högre grad än män skattar högt på emotionell utmattning, vilket enligt MBI även är en kärnkomponent i utmattningssyndrom.

Personlighet, ålder och utmattning

Även när det gäller studier om personlighet, ålder och utmattning i relation till varandra har författarna till föreliggande studie funnit att det råder brist på tidigare forskning. Trots avsaknaden av studier som specifikt undersökt personlighet, ålder och utmattning i kombination, finns det studier som tyder på samband och mönster mellan dessa variabler. Enligt Roberts och Mroczek, (2008) är personligheten inte statisk, utan fortsätter att utvecklas och förändras genom hela vuxenlivet. Författarna beskriver hur olika livserfarenheter som till exempel arbetslivet kan bidra till dessa förändringar genom att forma individens beteendemönster och psykologiska resurser. Resultaten indikerar att personlighetsdrag tenderar att förändras i en positiv riktning med stigande ålder. Både samvetsgrannhet och emotionell stabilitet, som är motsatsen till neuroticism, ökar över tid. Resultaten visar även

att personer i medelåldern skattar högre på vänlighet och samvetsgrannhet än yngre individer, men lägre på extraversion, neuroticism och öppenhet.

Forskning om arbetsrelaterad utmattning visar att dessa personlighetsdrag har betydelse för hur olika individer reagerar på stress. Butoi et al. (2025) visade att personlighet utgör en stark prediktor för arbetsrelaterad utmattning samt att även ålder har en betydande inverkan. Resultaten indikerade att yngre individer tenderar att rapportera högre nivåer av utmattning, vilket ligger i linje med tidigare forskning som tyder på att början av arbetslivet kan vara en särskilt sårbar period för yngre individer (Brewer & Shapard, 2004). Studien visade även att äldre individer var mer benägna att uppleva positiva psykologiska effekter av stressfyllda situationer, vilket kallas för stressrelaterad tillväxt. En möjlig förklaring enligt Butoi et al. (2025) är att äldre personer haft mer tid och fler möjligheter att utveckla copingstrategier, såsom problemlösning, förmågan att använda socialt stöd och bättre strategier för känsloreglering. Med ökad arbetserfarenhet har de hunnit etablera stabila beteende-mässiga resurser som gör de bättre på att återhämta sig från stress, vilket i sin tur minskar risken för utmattning. Detta betonar hur personlighetsdrag och livsfas har betydelse för hur individer påverkas av arbetsbelastningen.

Sammantaget visar forskningen av både Butoi et al. (2025) samt Roberts och Mroczek, (2008) att både personlighet och ålder spelar en betydande roll i hur individer påverkas av arbetsrelaterad stress. Personlighetsdrag som utvecklas med åldern, såsom samvetsgrannhet och emotionell stabilitet kan fungera som skyddande faktorer, medan yngre individer som ännu inte utvecklat copingstrategier löper en större risk att utveckla arbetsrelaterad utmattning.

Syfte och frågeställningar

Utmattning i arbetslivet påverkar individens välbefinnande negativt och leder till ökade samhällskostnader genom bland annat personalomsättning, sjukfrånvaro och försämrad arbetsprestation. Personlighetsdrag utgör en möjlig förklaring till varför medarbetare reagerar olika på liknande arbetsförhållanden (Angelini, 2023). Den ökade förekomsten av arbetsrelaterad utmattning, tillsammans med tidigare forskning som belyser personlighetens betydelse, understryker behovet av att fördjupa kunskapen om vilka personlighetsdrag som utgör riskfaktorer respektive skyddande faktorer. Det är även relevant att undersöka om dessa samband varierar mellan kön och åldersgrupper, eftersom sådan kunskap kan bidra till mer effektiva förebyggande insatser, individanpassade strategier i arbetslivet och arbetsmiljöåtgärder som kan minska risken att utveckla arbetsrelaterad utmattning.

Syftet med denna studie är därför att undersöka hur de olika personlighetsdimensionerna i Big Five-modellen samvarierar med upplevd arbetsrelaterad utmattning samt identifiera vilka drag som kan fungera som skyddande faktorer respektive riskfaktorer. Studien avser även att undersöka om dessa samband skiljer sig beroende på kön och åldersgrupp.

Studien avgränsades till individer som arbetade heltid, var över 18 år och bosatta inom Stockholms län. Urvalet motiverades av att ett heltidsarbete bedöms nödvändigt för att på ett tillförlitligt sätt kunna undersöka utmattning, eftersom de personer som arbetar heltid dagligen exponeras för arbetsrelaterade krav, sociala interaktioner och situationer som kan påverka deras psykiska belastning. Anledningen till att studien geografiskt avgränsades till Stockholms län var att datainsamlingen främst skedde genom annonsering i medier med störst räckvidd inom detta område. Dessutom saknas det studier som fokuserar på ett visst

område, vilket är ytterligare en anledning till varför studien avgränsades till Stockholms län. I denna studie låg individuella psykologiska faktorer i fokus, snarare än kontextuella faktorer. Därför fokuserade studien på personlighetsdrag eftersom dessa är mer stabila och mindre beroende av kontext.

Studiens frågeställningar var följande:

1. Hur samvarierar de olika personlighetsdragen med upplevd arbetsrelaterad utmattning, och vilka drag är mest skyddande respektive mest riskfyllda?
2. Finns det könsskillnader i hur personlighetsdrag fungerar som risk- eller skyddsfaktorer för arbetsrelaterad utmattning?
3. Finns det skillnader i hur personlighetsdrag samvarierar med risken för upplevd arbetsrelaterad utmattning mellan yngre och äldre arbetstagare?

Hypoteser

Tidigare forskning har visat att personlighetsdrag spelar en betydande roll för upplevd arbetsrelaterad utmattning. Flera studier (Angelini, 2023; Ardenghi et al., Bakker et al., 2006; Camara & Parker, 2025; Mathews et al., 2003; Wu et al., 2024) pekar på att personer med högre grad av personlighetsdraget neuroticism har högre tendens att uppleva utmattning. Det finns även stöd för att vissa personlighetsdrag kan fungera som skyddande faktorer, där extraversion och samvetsgrannhet har i ett flertal studier (Bakker et al., 2006; Swider & Zimmerman, 2010; Wu et al., 2024) visat sig vara kopplade till lägre sannolikhet att utveckla utmattning. Därför blir *H1* följande:

H1: Individer med högre grad av neuroticism är mer benägna att uppleva utmattning samt individer med högre grad av personlighetsdragen extraversion och samvetsgrannhet är mer "skyddade" från att drabbas av utmattning.

I tidigare forskning har det även framkommit att kvinnor generellt rapporterar högre nivåer av utmattning än män (Antoniou et al., 2006; Ardenghi et al., 2024; Falck, 2025; Marcassa, 2022; Perski et al., 2002; Region Österland, 2022). Samtidigt finns det även forskning om könsskillnader i personlighetsdrag, där kvinnor tenderar att uppvisa högre nivåer av neuroticism, vänlighet och extraversion än män (Weisberg et al., 2011; Schmitt et al., 2008). Trots detta är forskningen begränsad när det gäller om vissa personlighetsdrag är mer riskfyllda eller mer skyddande att utveckla utmattning beroende på kön. Det är därför oklart om exempelvis neuroticism är mer riskfyllt för kvinnor än för män, eller om samvetsgrannhet är mer skyddande för män eller kvinnor. Utifrån befintlig forskning är det rimligt att hypotesen gällande denna fråga är att sambandet mellan personlighetsdrag och utmattning är likartat för både män och kvinnor, men att ett gemensamt drag för högre risk av utmattning för både män och kvinnor är neuroticism. Därför blir *H2* följande:

H2: Kvinnor uppvisar högre nivåer av upplevd utmattning än män - men risken för utmattning med vissa personlighetsdrag skiljer sig inte åt hos män och kvinnor, däremot är neuroticism ett gemensamt drag för högre risk av utmattning.

Vidare finns det även forskning som stödjer att ålder påverkar risken för att utveckla utmattning. Flera studier (Antoniou et al., 2006; Bartone et al., 2022; Brewer & Shapard, 2004; Falck, 2025; Försäkringskassan, 2024) har funnit att yngre individer löper en större risk att utveckla utmattningssymptom jämfört med äldre individer. Därför blir *H3* följande:

H3: Personlighetsdragets samband med risken för upplevd utmattning varierar mellan yngre och äldre arbetstagare, där sambanden förväntas vara starkare hos yngre arbetstagare, eftersom tidigare forskning visar att yngre individer löper större risk för att utveckla utmattning.

Metod

Undersökningsdeltagare

Målgruppen för studien var män och kvinnor som arbetade heltid mellan åldrarna 18-67 i Sverige inom Stockholms län, och för denna studie blev åldersspannet mellan 20-65 år. Urvalet bestod av ett kombinerat bekvämlighets- och snöbollsurval, där deltagarna rekryterades genom annonsering på sociala nätverk. Dessa kanaler valdes eftersom det är ett enkelt och snabbt sätt att nå ut till ett stort antal potentiella deltagare. Bekvämlighets- och snöbollsurval användes för att uppnå så bred spridning som möjligt och för att på ett effektivt sätt nå målgruppen. Enligt Jakobsson (2011) innebär bekvämlighetsurval att urvalet ej är randomiserat utan att det utförs av individer som både är tillgängliga och godkänner deltagandet under den perioden som datainsamlingen genomförs.

Totalt deltog 111 personer i enkätundersökningen, varav 77 kvinnor (69%) och 34 män (31%). För deltagarna var medelåldern 35.9 år (SD =14.9 år) och medianåldern var 31 år, vilket också låg till grund för indelningen av deltagarna i två åldersgrupper, yngre (< 31 år) och äldre (≥ 31 år). Inget internt bortfall existerade i studien.

Material

Studien genomfördes med en enkät (se Bilaga A) som bestod av totalt 41 frågor; 4 bakgrundsfrågor, 7 frågor om utmattning (del 1) och 30 frågor om personlighet (del 2). Bakgrundsfrågorna syftade till att säkerställa att deltagarna motsvarade den målgruppen som studien avsåg att undersöka. Därför ingick bakgrundsfrågor om deltagarnas kön, ålder, arbetets omfattning (heltid eller deltid), samt om de bodde inom Stockholms län. Vid utformningen av enkäten valdes att använda redan etablerade och validerade frågeformulär för att säkerställa hög validitet och reliabilitet.

Del 1: För att mäta deltagarnas upplevda utmattning användes en etablerad skala med tillhörande påståenden publicerad av Maslach et al. (1996b). Påståendena som användes från *Burnout Self-Test-Maslach Burnout Inventory* (MBI) omfattar 7 påståenden utformade för att mäta graden av utmattning, som bedömdes på en frekvensbaserad sjupunkts Likertska, där 1 = *aldrig* och 7 = *varje dag*. Ett exempel på ett påstående som användes var "*Jag känner mig känslomässigt utmattad av mitt arbete*". MBI består av flera påståenden och tre delskalor, men för att begränsa enkätens omfattning, inkluderades endast den underskala som bedömdes mest relevant för att mäta utmattning utifrån föreliggande studie. Denna underskala fokuserade på emotionell utmattning och bestod av 7 påståenden. Cronbachs alfa värdet för underskalan emotionell utmattning från MBI var 0.90, vilket tyder på att den underskalan har en bra och acceptabel intern konsistens och reliabilitet (Maslach et al., 1996a). I föreliggande studie utfördes en reliabilitetsanalys för emotionell utmattning skalan, där Cronbachs alfa var 0.92.

Innan användningen av skalan genomfördes en egen översättning från engelska till svenska. Denna översättning utfördes ordagrant, men med mindre språkliga justeringar för att formuleringarna skulle upplevas som naturliga och lättbegripliga på svenska för deltagarna. Frågorna översattes från engelska till svenska med målsättningen att behålla den ursprungliga innebörden av frågorna så nära som möjligt. För att säkerställa att översättningen var korrekt skickades översättningen till två personer med engelska som modersmål. Dessa individer granskade texten utifrån både språkbruk och tydlighet för att sedan ge återkoppling på eventuella otydligheter eller felaktigheter som behövde justeras. Deras synpunkter användes

sedan för att finjustera och kvalitetssäkra den slutliga översättningen. Inga större förändringar gjordes i de befintliga formuleringarna, eftersom syftet var att bevara frågornas ursprungliga struktur och validitet.

Del 2: För att mäta deltagarnas personlighet användes en kortversion av *The Big Five Inventory-2* (BFI-2-S), publicerad av Soto och John (2017b). Detta är en redan etablerad skala i en svensk version av frågeformuläret som består av 30 frågor, och mäter de fem personlighetsdimensionerna med en fempunkts Likertskala där 1 = *instämmer inte alls* och 5 = *instämmer helt*. Ett exempel på ett påstående som användes var "*Jag är utåtriktad, social*" (Soto & John, 2017b). Skalan har visat sig ha en god intern konsistens och reliabilitet med Cronbachs alfa på 0.73-0.83 (Soto & John, 2017a). I föreliggande studie utfördes det en reliabilitetsanalys, där Cronbachs alfa värdena låg mellan 0.66-0.84 (extraversion: 0.66, vänlighet: 0.67, samvetsgrannhet: 0.67, öppenhet: 0.67, neuroticism: 0.84) för de olika personlighetsvariablerna.

I enkäten ombads deltagarna att utgå från hur de mått och känt sig de tre senaste månaderna. Detta tidsintervall valdes för att möjliggöra en mer tillförlitlig mätning av individens personlighetsdrag i relation till den upplevda arbetsrelaterade utmattning under den aktuella perioden. Ett längre tidsspänn, exempelvis ett år, hade riskerat att minska mätningens validitet, då det är svårt för deltagarna att i efterhand minnas sina känslor och upplevelser med precision.

Procedur

Datansamlingen genomfördes med hjälp av en webbenkät som skapades i Sunet Survey. Innan publiceringen av enkäten genomfördes ett pilottest på fyra individer, i syfte att säkerställa att frågorna uppfattades som tydliga och relevanta. Deltagarna fick ge återkoppling på enkätens struktur och språk. Utifrån deras synpunkter gjordes mindre justeringar, därefter publicerades den slutgiltiga versionen av enkäten på olika sociala nätverk; LinkedIn, Instagram och Facebook. Dessa nätverk valdes för att nå en bred och mer representativ målgrupp av yrkesverksamma personer. I samband med detta tog forskarna även skriftlig kontakt med bekanta på dessa sociala nätverk för att uppmana till att svara på enkätundersökningen. Enkäten var publicerad i 16 dagar, från den 4 november till den 20 november 2025. Generativ AI har använts i uppsatsen för grammatik och synonymer.

Databearbetning

Statistiska analyser utfördes i programvaran Jamovi (version 2.7). En multipel regressionsanalys utfördes, som undersökte sambandet mellan personlighetsdrag och deltagarnas nivå av utmattning. Visionen för genomförandet av studien var att dela upp deltagarna i mindre grupper och genomföra separata multipla regressionsanalyser för respektive grupp. Vid denna uppdelning visade sig undergrupperna vara för små för att genomföra separata multipla regressionsanalyser med tillräcklig statistisk styrka. Istället valdes korrelationsanalyser som ett mer lämpligt statistiskt tillvägagångssätt då denna metod möjliggjorde analys av samband mellan de olika personlighetsdragen och upplevd utmattning med en mindre stickprovsstorlek. För analyserna användes alpha värdet $\alpha=0.05$ och ett p-värde <0.05 betraktades som statistiskt signifikant.

Design

Studien bygger på en kvantitativ, tvärsnittlig och icke-experimentell korrelationsdesign. Den beroende variabeln var upplevd utmattning, medan de oberoende variablerna var

personlighetsdragen extraversion, samvetsgrannhet, öppenhet, vänlighet, neuroticism, samt kön, och åldersgrupp. Utmattning mättes med en sjupunkts Likertskala för självskattning, medan personlighetsegenskaperna mättes med en fempunkts Likertskala för självskattning. Personlighet och utmattning mättes på intervallskalenivå medan kön och ålder mättes på nominalskalenivå.

Etiska överväganden

Deltagandet i studien var frivilligt och deltagarna hade möjlighet att när som helst avbryta sitt deltagande utan att behöva ange någon orsak. Innan enkäten påbörjades fick deltagarna ta del av Vetenskapsrådets forskningsetiska principer som innefattar informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002). Detta innebär att deltagarna tog del av information om studiens syfte, innehåll och hur de insamlade uppgifterna skulle hanteras. Deltagarna fick även ge sitt informerade samtycke till att delta i studien innan enkäten påbörjades. Enkäten distribuerades via en länk på sociala nätverk. Det var inte möjligt att se vilka som besvarat enkäten, vilket säkerställde anonymitet. Ingen ekonomisk ersättning utgavs för deltagandet.

Resultaten presenterades enbart på gruppnivå, vilket innebär att enskilda deltagare inte kunde identifieras. All insamlad data hanterades konfidentiellt, och inga personuppgifter som kan kopplas till enskilda individer har samlats in. Riskerna med deltagandet var små, men vissa av frågorna om utmattning kunde upplevas som känsliga. Fördelarna med att delta i studien var att bidra till ökad vetenskaplig kunskap om sambandet mellan personlighet och upplevd utmattning, vilket på sikt kan främja förebyggande arbete och förbättrad förståelse av psykisk hälsa i arbetslivet.

Resultat

I studien deltog fler kvinnor ($n=77$) än män ($n=34$). Kvinnorna hade ett medelvärde på 25.6 (SD=10.7) för utmattning, medan män hade ett medelvärde på 19.6 (SD=8.8). Eftersom grupperna inte var jämnt fördelade begränsades möjligheten att generalisera resultaten till en bredare population, och jämförelser mellan könen bör därför tolkas med försiktighet. Trots detta visar resultatet ett tydligt mönster av att kvinnliga deltagare rapporterade högre nivåer av utmattning än manliga deltagare.

Tabell 1 presenterar beskrivande statistik för undersökningsdeltagarna ($n=111$), det vill säga medelvärden (M) och standardavvikelser (SD) för utmattning och de fem personlighetsdragen från Big Five-modellen. Det personlighetsdraget som undersökningsdeltagarna skattade generellt lägst på var neuroticism, därefter visade öppenhet och extraversion på värden nära det neutrala spannet, medan vänlighet och samvetsgrannhet erhöll de högsta medelvärdena.

Tabell 1

Deskriptiv statistik för utmattning och de fem personlighetsdragen.

	Utmattning	Öppenhet	Neuroticism	Samvetsgrannhet	Vänlighet	Extraversion
Medelvärde	24	3.1	2.5	4	4.2	3.7
Median	23	3	2.5	4	4.3	3.8
SD	11	0.6	0.9	0.6	0.6	0.6
Minimum	7	1.5	1	2.5	2.3	2.2
Maximum	44	4.3	4.5	5	5	5

Det genomsnittliga värdet för utmattning hos undersökningsdeltagarna var 24 (SD=11), vilket innebär att deltagarna i genomsnitt uppvisade en medelhög nivå av utmattning; Enligt Maslach Burnout Inventory (Maslach et al., 1996b) klassificeras MBI värden mellan 17 och 29 som en indikation på medelhög utmattning. Lägsta resultat av utmattning var ett värde på 7 och det högsta värdet av utmattning var 44, vilket innebär att intervallet hos deltagarna för utmattning var brett (Tabell 1).

Tabell 2

Korrelationsmatris som beskriver sambanden mellan personlighetsdragen och utmattning för alla deltagare.

		Utmattning	Extraversion	Vänlighet	Samvetsgrannhet	Neuroticism
Extraversion	Pearson's r	-0.24*	—			
	p-value	0.010	—			
Vänlighet	Pearson's r	-0.06	0.13	—		
	p-value	0.532	0.177	—		
Samvetsgrannhet	Pearson's r	-0.09	0.22*	0.27**	—	
	p-value	0.351	0.020	0.004	—	
Neuroticism	Pearson's r	0.56***	-0.55***	-0.09	-0.23*	—
	p-value	<.001	<.001	0.350	0.016	—
Öppenhet	Pearson's r	0.18	-0.03	-0.01	0.03	0.14
	p-value	0.066	0.754	0.910	0.748	0.131

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $df = 109$

Det utfördes en korrelationsanalys för sambandet mellan utmattning och de fem personlighetsdragen. Resultatet visade på att den starkaste signifikanta korrelationen var mellan neuroticism och utmattning ($r(109) = .56$, $p = .001$). Detta innebär att neuroticism utgör det personlighetsdrag som starkast predicerar risken för utmattning. Detta kan tolkas som att högre nivåer av neuroticism gör en individ mer benägen att bli utmattad.

Korrelationsanalysen visade även ett signifikant negativt samband mellan extraversion och utmattning ($r(109) = -.24$, $p = .010$). Det går därför att tolka detta som att extraversion är en skyddande faktor för utmattning, vilket innebär att ju mindre grad en individ har av personlighetsdraget extraversion, desto högre nivå av utmattning. Även om personlighetsdraget öppenhet ($r(109) = .18$, $p = .066$) låg nära signifikansgränsen, så var det inte tillräckligt starkt för att det skulle vara statistiskt signifikant. Det går däremot att se att det fanns en indikation på att högre grad av öppenhet kan vara en riskfaktor för utmattning (Tabell 2).

Tabell 3

Multipel regressionsanalys för alla undersökningsdeltagarnas personlighet i förhållande till utmattningsnivå.

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Intercept	-4.36	11.26	-0.39	0.700			
Extraversion	1.33	1.58	0.84	0.401	0.08	-0.11	0.27
Vänlighet	-0.47	1.56	-0.30	0.765	-0.03	-0.19	0.14
Samvetsgrannhet	0.57	1.51	0.38	0.707	0.03	-0.14	0.20
Neuroticism	6.88	1.13	6.06	<.001	0.59	0.40	0.79
Öppenhet	1.73	1.54	1.12	0.265	0.09	-0.07	0.25

Det utfördes en multipel regressionsanalys för att undersöka undersökningsdeltagarnas ($n=111$) utmattningsnivå i förhållande till personlighet. Analysen visade att modellen för de fem prediktorerna (extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet, neuroticism och öppenhet) signifikant predicerade utmattning, $F_{5,105}=10.1$, $p<.001$. Den justerade förklarade variansen var 0.29, det vill säga att modellen förklarade totalt 29% av variationen i variabeln utmattning. Utifrån modellen var endast personlighetsdraget neuroticism signifikant (Tabell 3).

Samband mellan personlighetsdrag och utmattning uppdelat för män och kvinnor

Tabell 4

Korrelationsmatris för sambanden mellan personlighetsdragen och utmattning för kvinnor.

		Utmattning	Extraversion	Vänlighet	Samvetsgrannhet	Neuroticism
Extraversion	Pearson's r	-0.25*	—			
	p-value	0.027	—			
Vänlighet	Pearson's r	-0.05	0.004	—		
	p-value	0.688	0.974	—		
Samvetsgrannhet	Pearson's r	-0.003	0.20	0.14	—	
	p-value	0.977	0.087	0.240	—	
Neuroticism	Pearson's r	0.51***	-0.62***	-0.11	-0.19	—
	p-value	<.001	<.001	0.353	0.091	—
Öppenhet	Pearson's r	0.15	0.04	0.08	0.04	0.09
	p-value	0.189	0.750	0.487	0.713	0.428

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $df = 75$

Därefter avsåg studien att undersöka sambandet mellan personlighet och utmattning, uppdelat efter kön. En multipel regression var initialt planerad, men på grund av för lågt antal deltagare när stickprovet delades upp genomfördes istället en korrelationsanalys. Korrelationsanalysen genomfördes separat för kvinnor och män för att undersöka sambandet mellan personlighetsdrag och utmattning.

I Tabell 4 presenteras en korrelationsanalys av sambanden mellan personlighetsdragen och utmattning hos kvinnor. Resultatet visade ett starkt signifikant samband mellan neuroticism och utmattning ($r(75)=.51, p = .001$), samt ett signifikant negativt samband identifierades mellan extraversion och utmattning ($r(75)= -.25, p = 0.027$).

Tabell 5

Korrelationsmatris för sambanden mellan personlighetsdragen och utmattning för män.

		Utmattning	Extraversion	Vänlighet	Samvetsgrannhet	Neuroticism
Extraversion	Pearson's r	-0.20	—			
	p-value	0.258	—			
Vänlighet	Pearson's r	-0.34*	0.47**	—		
	p-value	0.046	0.004	—		
Samvetsgrannhet	Pearson's r	-0.4*	0.30	0.46**	—	
	p-value	0.02	0.08	0.006	—	
Neuroticism	Pearson's r	0.55***	-0.42*	-0.33	-0.44**	—
	p-value	<.001	0.014	0.056	0.009	—
Öppenhet	Pearson's r	0.24	-0.18	-0.19	0.007	0.26
	p-value	0.164	0.309	0.293	0.969	0.139

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $df = 32$

Tabell 5 presenterar korrelationsanalysen av sambanden mellan personlighetsdrag och utmattning för män. Resultaten visade på att neuroticism, samvetsgrannhet och vänlighet hade signifikanta samband med utmattning. Neuroticism hade det starkaste sambandet och framstår som den tydligaste prediktorn för utmattning ($r(32)=0.55, p = .001$). Vidare framkom negativa samband mellan samvetsgrannhet och utmattning ($r(32)=-0.4, p = 0.021$) samt vänlighet och utmattning ($r(32)=-0.34, p = 0.046$), vilket innebär att högre nivåer av dessa personlighetsdrag är förknippade med en lägre grad av utmattning.

Samband mellan personlighetsdrag och utmattning uppdelat på yngre och äldre

Tabell 6

Korrelationsmatris för sambanden mellan personlighetsdragen och utmattning för yngre åldersgruppen (< 31 år).

		Utmattning	Extraversion	Vänlighet	Samvetsgrannhet	Neuroticism
Extraversion	Pearson's r	-0.23	—			
	p-value	0.086	—			
Vänlighet	Pearson's r	0.01	-0.01	—		
	p-value	0.925	0.965	—		
Samvetsgrannhet	Pearson's r	0.08	0.18	0.27*	—	
	p-value	0.576	0.195	0.050	—	
Neuroticism	Pearson's r	0.46***	-0.56***	-0.03	-0.17	—
	p-value	<.001	<.001	0.804	0.226	—
Öppenhet	Pearson's r	0.34*	-0.12	-0.05	-0.03	0.32*
	p-value	0.012	0.372	0.728	0.813	0.017

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $df=53$

Även i detta fall var antalet deltagare otillräckligt när man gjorde en uppdelning av stickprovet för att genomföra en multipel regressionsanalys, därav genomfördes även här en korrelationsanalys. Tabell 6 redovisar sambandet mellan personlighetsdragen och utmattning för deltagare i den yngre åldersgruppen (< 31 år). Resultaten visade att både höga nivåer av neuroticism ($r(53)=0.46$, $p = .001$) och öppenhet ($r(53)=0.34$, $p= 0.012$) var signifikant relaterade till högre nivåer av utmattning, där neuroticism uppvisade det starkaste sambandet. Detta indikerar att högre nivåer av både neuroticism och öppenhet kan fungera som riskfaktorer för utmattning i denna åldersgrupp. Analysen visar däremot inga signifikanta negativa korrelationer, vilket innebär att inget av personlighetsdragen uppträdde som en tydlig skyddande faktor mot utmattning. Ett personlighetsdrag som var nära signifikans var extraversion ($r(53)=0.09$, $p= 0.086$).

Tabell 7

Korrelationsmatris som beskriver sambanden mellan personlighetsdragen och utmattning för äldre åldersgruppen (> 31år).

		Utmattning	Extraversion	Vänlighet	Samvetsgrannhet	Neuroticism
Extraversion	Pearson's r	-0.28*	—			
	p-value	0.033	—			
Vänlighet	Pearson's r	-0.08	0.27*	—		
	p-value	0.538	0.047	—		
Samvetsgrannhet	Pearson's r	-0.28*	0.25	0.30*	—	
	p-value	0.037	0.066	0.023	—	
Neuroticism	Pearson's r	0.62***	-0.56***	-0.12	-0.31*	—
	p-value	<.001	<.001	0.375	0.020	—
Öppenhet	Pearson's r	0.06	0.06	0.01	0.10	-0.01
	p-value	0.585	0.669	0.922	0.443	0.979

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001, df = 54

Tabell 7 visar sambandet mellan utmattning och personlighetsdragen hos deltagarna i den äldre åldersgruppen (> 31 år). Resultaten indikerar att neuroticism ($r(54)=0.62$, $p=.001$) hade det starkaste positiva sambandet med utmattning och utgör därmed en tydlig riskfaktor i denna åldersgrupp. Vidare uppvisade både samvetsgrannhet ($r(54)=-0.28$, $p=0.037$) och extraversion ($r(54)=-0.28$, $p=0.033$) ett signifikant negativt samband med utmattning. Detta tyder på att högre nivåer av extraversion och samvetsgrannhet är kopplade till lägre grad av utmattning och därmed kan fungera som skyddande faktorer mot utmattning.

Diskussion

Syftet med föreliggande studie var att undersöka hur de fem personlighetsdimensionerna enligt Big Five-modellen samvarierar med graden av upplevd arbetsrelaterad utmattning. Studien avsåg även att identifiera vilka personlighetsdrag som kan fungera som skyddande faktorer respektive riskfaktorer, samt att analysera om dessa samband skiljer sig mellan kön och olika åldersgrupper. Resultatet av studien identifierade neuroticism som den starkaste prediktorn för utmattning i studien. Resultatet visade även att det finns könsspecifika skillnader i vilka personlighetsdrag som fungerar som skyddande faktorer. Extraversion visade en skyddande effekt för kvinnor, medan vänlighet och samvetsgrannhet visade sig fungera som skyddande faktorer för män. Neuroticism framstod däremot som en riskfaktor för både kvinnor och män. Vidare framkom åldersrelaterade skillnader i samband mellan personlighetsdrag och arbetsrelaterad utmattning, där öppenhet och neuroticism identifierades som riskfaktorer bland yngre individer, medan endast neuroticism identifierades som en riskfaktor för äldre individer. Inga skyddande faktorer identifierades bland de yngre deltagarna, medan extraversion och samvetsgrannhet visade en skyddande effekt bland de äldre deltagarna.

Personlighetsdrag och utmattning

Med utgångspunkt i tidigare forskning formulerades den första hypotesen att det finns ett samband mellan personlighetsdragen i Big Five-modellen och graden av upplevd utmattning. Vissa drag, såsom neuroticism, förväntades vara förknippade med en ökad risk för utmattning, medan andra drag, såsom extraversion och samvetsgrannhet, antogs ha en skyddande effekt. Särskilt förväntades höga nivåer av neuroticism vara associerade med en ökad risk att utveckla utmattningssymptom eftersom flera studier (Angelini, 2023; Ardenghi et al., 2024; Bakker et al., 2006; Camara & Parker, 2025; Mathews et al., 2003; Wu et al., 2024) har visat att neuroticism korrelerar positivt med utmattning. Resultatet bekräftade denna hypotes eftersom av samtliga personlighetsdrag var neuroticism det enda personlighetsdrag som var signifikant som riskfaktor för utmattning i alla analyser. Detta stämmer överens med tidigare forskning som identifierar neuroticism som en stark prediktor för utmattning.

Resultaten av korrelationsanalysen som undersökte sambanden mellan personlighetsdragen och utmattning för alla deltagare bekräftade endast delvis hypotesen att samvetsgrannhet och extraversion skulle fungera som skyddande faktorer mot arbetsrelaterad utmattning. I korrelationsanalyserna framträdde extraversion som en signifikant skyddande faktor, vilket ligger i linje med tidigare forskning (Swider & Zimmerman, 2010). Däremot visade inte samvetsgrannhet något signifikant samband med utmattning vilket istället står i kontrast till Swider och Zimmerman (2010) som visat att högre grad av samvetsgrannhet korrelerar med lägre nivåer av utmattning. Samtidigt diskuterade Angelini (2023) att samvetsgrannhet kan ha en mer komplex relation till utmattning där hög samvetsgrannhet i vissa fall kan utgöra en riskfaktor, då överengagemang och hög ansträngning kan bidra till ökad utmattning. Detta kan förklara varför inget samband mellan samvetsgrannhet och utmattning framträdde i denna analys, eftersom personlighetsdraget kan fungera som skydds- och riskfaktor beroende på individ och kontext. I den multipla regressionsanalysen var dock endast neuroticism signifikant vilket tyder på att detta personlighetsdrag har ett särskilt starkt och självständigt samband med utmattning.

Tidigare forskning har dessutom visat att neuroticism inte bara påverkar hur individer upplever stress men även hur de hanterar den (Angelini, 2023). Personer med högre nivåer av neuroticism tenderar att använda maladaptiva copingstrategier, vilket innebär att de använder strategier som inte fungerar i längden. Exempel på strategier som används är undvikande och åltande, vilket kan förstärka upplevelsen av stress och förhindra återhämtning (Angelini, 2023). Detta kan skapa en ond cirkel där stressreaktioner förstärks och återhämtning blir svårare, vilket successivt kan öka risken för utmattningssymptom.

En stor andel av deltagarna rapporterade medelhög till hög utmattning. Utmattning kategoriserades i tre nivåer baserat på deltagarnas resultat på Maslach Burnout Inventory (MBI), där högre poäng indikerade en högre grad av upplevd arbetsrelaterad utmattning och lägre poäng indikerade en lägre grad av arbetsrelaterad utmattning (se Bilaga B). Fördelningen mellan grupperna var relativt jämn. Av deltagarna uppvisade 36 personer (32%) låg utmattning, 38 personer (34%) visade på medelhög utmattning och 37 personer (33%) uppvisade hög utmattning. Medelvärde för utmattning var 24, vilket indikerar på en genomsnittlig nivå av medelhög utmattning i urvalet. I stickprovet befann sig två tredjedelar av deltagarna på en nivå som indikerar någon grad av utmattning. Detta bekräftar att den övergripande utmattningsnivån i urvalet är förhållandevis hög, vilket stämmer överens med Försäkringskassans årliga lägesrapport (2024) som visat att stressrelaterad ohälsa ökat

markant under de senaste åren där antalet sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa ökat med 25% från år 2019 till år 2024.

Personlighet och utmattning för män och kvinnor

Vidare formulerades den andra hypotesen om att sambandet mellan personlighetsdrag och utmattning inte skiljer sig mellan kvinnor och män. Samtidigt förväntades neuroticism vara ett gemensamt personlighetsdrag kopplat till en förhöjd risk för utmattning hos båda könen. Vidare antogs kvinnor uppvisa högre nivåer av upplevd utmattning än män, baserat på tidigare forskning som visar att kvinnor generellt rapporterar högre nivåer av stress och psykisk belastning (Falck, 2025). Resultaten från korrelationsanalyserna visade att kvinnor rapporterade högre nivåer av upplevd utmattning än män samt att neuroticism framstod som en tydlig riskfaktor, medan extraversion hade en skyddande effekt mot utmattning. Detta innebär att högre nivåer av neuroticism är förknippade med en ökad risk för utmattning, medan högre nivåer av extraversion minskar denna risk. För män visade resultaten att neuroticism också utgör en riskfaktor, medan vänlighet och samvetsgrannhet som skyddande faktorer, vilket tyder på att högre nivåer av dessa personlighetsdrag kan bidra till att minska risken för utmattning. Dessa resultat är särskilt intressanta med hänsyn till tidigare forskning om könsskillnader i personlighetsdrag. Weisberg et al. (2011) fann att den största könsskillnaden bland personlighetsdrag återfanns i vänlighet, där kvinnor skattade högre, medan Schmitt et al. (2008) istället fann att den största skillnaden kunde ses i neuroticism där kvinnor signifikant skattade högre än män. Ardenghi et al. (2024) visade däremot att vänlighet och extraversion utgör en betydande negativ prediktor för utmattning. Detta stämmer överens med tidigare forskning samt den föreliggande studiens resultat, som visar att vänlighet och extraversion fungerar som negativa prediktorer för utmattning och kan ha en skyddande effekt.

Vidare visade Ardenghi et al. (2024) att kvinnor i högre grad än män skattar högt på emotionell utmattning, vilket enligt MBI är en kärnkomponent i utmattningssyndrom. Denna könsskillnad kan förstås genom Gender Role Theory, som betonar hur kvinnor och män formas in i olika normer. Dessa normer innebär att kvinnor uppmuntras att uttrycka känslor såsom trötthet, stress och ångest, medan män socialiseras att dölja eller hålla tillbaka sina känslor. Därav tenderar kvinnor att uttrycka om de upplever stress eller känner sig utmattade, medan män vid känslor av utmattning drar sig tillbaka eller emotionellt distanserar sig istället för att uttrycka sina upplevelser (Ardenghi et al., 2024). Detta kan bidra till att förklara könsskillnaderna i rapporterad utmattning och även anledningen till varför skyddande faktorer fungerar olika beroende på kön. Eftersom kvinnor ofta uttrycker sin stress öppet kan de lättare använda socialt stöd och copingstrategier som bygger på kommunikation och relationer, vilket är egenskaper som kännetecknar extraversion. För män däremot som tenderar att hantera stress mer privat kan det leda till att liknande strategier inte utnyttjas på samma sätt. Detta innebär att samma personlighetsdrag eller copingstrategier kan få olika betydelser beroende på kön, vilket i sin tur kan förklara varför skyddande personlighetsdrag skiljer sig åt för kvinnor och män.

Resultaten från föreliggande studie, ihop med tidigare forskning, indikerar därför att sambanden mellan personlighetsdrag och utmattning inte är könsneutrala. Istället tycks specifika drag fungera som skyddande faktorer på olika sätt för kvinnor och män, vilket tyder på att kön är en viktig komponent i hur personlighet relaterar till risken för arbetsrelaterad utmattning. Det är därför viktigt att inkludera könsperspektiv i framtida forskning för att

bättre förstå de komponenter som påverkar utvecklingen av utmattning och hur personlighet samverkar med utmattning.

Personlighet och utmattning för yngre och äldre

Slutligen formulerades sista hypotesen om att sambandet mellan personlighetsdrag och arbetsrelaterad utmattning skiljer sig åt mellan yngre och äldre arbetstagare. Tidigare forskning har visat att yngre individer tenderar att rapportera högre nivåer av utmattning, vilket antyder att de kan vara särskilt sårbara i arbetslivets tidiga faser (Brewer & Shapard, 2004). Det är rimligt att anta att vissa personlighetsdrag kan ha större betydelse som risk- eller skyddsfaktorer i yngre åldrar, medan andra kan bli mer framträdande senare i arbetslivet, i takt med förändrade livserfarenheter, copingstrategier och arbetsrelaterade krav.

Korrelationsanalyser genomfördes därför för två åldersgrupper: deltagare yngre än 31 år samt deltagare 31 år och äldre. Resultaten visade tydliga skillnader i grupperna. Bland de yngre deltagarna fungerade både neuroticism och öppenhet som riskfaktorer, medan endast neuroticism hade en motsvarande effekt för de äldre. Att öppenhet framstod som en riskfaktor för de yngre, men inte för de äldre, är särskilt anmärkningsvärt. Öppenhet associeras vanligtvis med kreativitet, nyfikenhet och mottaglighet för nya erfarenheter (Swider & Zimmerman, 2010), men i föreliggande studie ökade personlighetsdraget öppenhet risken för utmattning hos yngre individer. Detta står även i kontrast till resultaten från Ardenghi et al. (2024), som fann att öppenhet snarare fungerar som en skyddande faktor och är kopplad till lägre nivåer av utmattning. En möjlig förklaring till detta resultat kan vara att yngre individer ofta söker nya utmaningar, engagerar sig i många projekt och har höga förväntningar på flexibilitet och självförverkligande. När dessa förväntningar inte överensstämmer med arbetsplatsens strukturer, kan det leda till ökad stress, belastning och därmed öka risken för utmattning.

Vidare identifierades inga signifikanta skyddande faktorer för de yngre deltagarna, medan både samvetsgrannhet och extraversion fungerade som tydliga skyddande faktorer bland de äldre deltagarna. Detta kan tolkas som att dessa personlighetsdrag integreras mer effektivt i arbetslivet med ökad ålder och erfarenhet. Exempelvis kan samvetsgrannhet hos äldre ta sig uttryck i realistisk planering, effektiv tidsanvändning och en bättre förmåga att avgränsa arbetsuppgifter. Extraversion kan samtidigt underlätta socialt stöd och bidra till mer stabila arbetsrelationer, vilket kan minska risken för utmattning. Att dessa skyddande faktorer inte framträdde i den yngre gruppen kan utifrån studien av Mahdi et al. (2025) bero på att de inte etablerat arbetsstrategier eller sociala nätverk som krävs för att dra nytta av dessa personlighetsdrag.

Resultatet tyder på att personlighetsdragets betydelse för utmattning påverkas av var i arbetslivet individen befinner sig. Yngre personer framstår som mer sårbara, eftersom flera personlighetsrelaterade riskfaktorer påverkar deras benägenhet att utveckla utmattning. För även äldre personer är neuroticism en riskfaktor, men samtidigt verkar andra personlighetsdrag fungera som skyddande faktorer som motverkar utmattning. Detta kan vara rimligt utifrån forskning av Marchand et al. (2018) som visade att utvecklingen av utmattning varierar över livsspannet och av Roberts och Mroczek, (2008) som betonade att personligheten fortsätter utvecklas genom hela vuxenlivet. Tillsammans tyder dessa studier på att risken för arbetsrelaterad utmattning i hög grad påverkas av individens livsfas, vilket kan bidra till att förklara varför sambanden mellan personlighetsdrag och arbetsrelaterad utmattning varierar mellan yngre och äldre deltagare i föreliggande studie.

Begränsningar och styrkor

Studien hade en tvärsnittlig och icke experimentell korrelationsdesign vilket innebär att data samlades in vid ett enda tillfälle. Detta begränsar möjligheten att fastställa tidsmässiga samband mellan variablerna. Därför kan inga slutsatser om kausalitet dras, vilket innebär att försiktighet bör iakttas vid tolkning av resultatet.

En möjlig begränsning för studien är att datainsamlingen baserades på självrapportering, vilket medför en risk för att undersökningsdeltagarna inte upplevde att de kunde svara sanningsenligt på enkätfrågorna, särskilt om frågorna upplevdes som känsliga. Deltagarna kan även ha befunnit sig i en riskzon för utmattning utan att själva uppleva eller vilja medge det, vilket kan påverka svarens tillförlitlighet. Samtidigt utgör självrapportering en styrka i studien, då utmattning är ett subjektivt fenomen som bäst fångas av individens egen skattning. Självrapportering är vanligt förekommande eftersom det möjliggör att deltagarnas personliga erfarenheter, känslor och upplevda belastningar kommer till uttryck på ett sätt som objektiva mått i mindre utsträckning kan fånga (Donaldson & Grant-Vallone, 2002). Användningen av etablerade och validerade självskattningsinstrument bidrar därmed till studiens tillförlitlighet.

En begränsning som kan påverka studiens generaliserbarhet är den något sneda könsfördelningen i studien, där kvinnor utgjorde majoriteten (69%). Eftersom könsfördelningen inte var jämnt fördelad begränsades möjligheten att generalisera resultaten till en bredare population, och jämförelser mellan könen bör därför tolkas med försiktighet. Trots detta visar resultatet ett tydligt mönster av att kvinnliga deltagare rapporterade högre nivåer av utmattning än manliga deltagare. En aspekt som kan ha påverkat studiens representativitet är att datainsamlingen skett via bekvämlighets- och snöbollsurval. Detta innebär en risk för systematisk bias eftersom de individer som väljer att delta i studien kan skilja sig från de som inte nås av, eller väljer att avstå från att besvara enkäten. Som följd av detta blir det även svårt att beräkna bortfallet och fastställa hur många som faktiskt blivit tilldelade enkäten. Samtidigt är det en styrka att datainsamlingen bestod av bekvämlighets- och snöbollsurval som skett via sociala medier eftersom det möjliggör en snabb, kostnadseffektiv och bred spridning av enkäten. Detta ökar möjligheterna att nå ut till ett stort antal deltagare inom en kort tidsperiod, vilket är fördelaktigt för denna studie eftersom den haft en begränsad tidsram.

Vidare kan informationen i enkätens inledning (se bilaga A), där studiens syfte och undersökningsområde klargjordes, ha påverkat vilka individer som valde att delta i studien. Det är möjligt att personer som vid den tidpunkten för datainsamlingen upplevde en högre grad av utmattning i större utsträckning valde att besvara enkäten. Samtidigt visade resultaten en relativt jämn fördelning mellan deltagarnas nivåer av utmattning. Detta kan indikera att deltagarnas beslut att besvara enkäten inte i någon större utsträckning påverkades av informationen om studiens undersökningsområde och syfte. Ytterligare en begränsning av studien är att det inte går att dra slutsatsen att personlighet alltid har en avgörande påverkan på om en individ upplever utmattning. Utmattning är ett komplext tillstånd som kan påverkas av flera samverkande faktorer utöver de personlighetsdrag som undersöktes i föreliggande studie. Det är därför rimligt att anta att bakomliggande variabler, som inte inkluderades i analysen, kan ha bidragit till andelen oförklarad varians (71%) i deltagarnas utmattningsnivåer.

En möjlig bakomliggande faktor är balansen mellan arbete och privatliv. Försäkringskassan (2024) visade i den årliga lägesrapporten för 2024 att sjukfrånvaron är högre bland personer

som har barn i förskole- och lågstadieåldern. En viktig faktor för att förebygga stressrelaterad ohälsa är möjligheten att kunna balansera arbete och fritid, något som ofta är mer utmanande för föräldrar med yngre barn. Denna obalans kan vara särskilt uttalad för kvinnor, som ofta tar ett större ansvar för barn och hushåll, och kan därmed bidra till att kvinnor uppvisar en högre risk för stress. Familjerelaterade faktorer kan vara förknippade med ökad risk för utmattning, detta eftersom det har visat sig att arbetande föräldrar har en hög förekomst av utmattningssymptom, vilket indikerar att föräldraskap i kombination med arbetslivets krav kan innebära en sårbarhet för stressrelaterad ohälsa (Gawlik et al., 2024). Vidare indikerar forskning att obetalt hushållsarbete utgör en betydande källa till stress och är kopplat till sämre psykisk hälsa hos kvinnor (Maeda et al., 2019). Arbetsmiljön utgör ytterligare en möjlig bakomliggande faktor. Enligt SBU (2014) löper individer med hög arbetsbelastning, låg grad av kontroll och bristande socialt eller organisatoriskt stöd en ökad risk att utveckla arbetsrelaterade utmattningssymtom. Däremot tycks arbetsmiljöer där individer upplever goda möjligheter till kontroll i det egna arbetet samt rättvis behandling ha en skyddande effekt mot utmattning (SBU, 2014).

En annan bakomliggande faktor som kan påverka risken för utmattning är vilket yrke en individ arbetar inom. Försäkringskassan (2024) framhäver att välfärdsyrken inom vård, skola och omsorg löper en högre risk att utveckla stressrelaterad ohälsa. Dessa yrken betraktas ofta som riskyrken, då de kännetecknas av höga krav i kombination med begränsade resurser och ibland bristande organisatoriskt stöd. Eftersom dessa yrken är kvinnodominerade kan detta delvis förklara varför kvinnor löper mer än dubbelt så hög risk för sjukfrånvaro relaterad till stress och psykisk ohälsa jämfört med män (Försäkringskassan, 2024). Att ha mer erfarenhet inom ett yrke har även visat sig göra att en individ löper lägre risk för att bli utmattad (Brewer & Shapard, 2004). Slutligen kan individens hälsa utgöra ytterligare en bakomliggande faktor. Strand och Eriksson (2024) hävdar att långvarig sömnstörning är en bidragande orsak till utmattning. Genom att inte få en sammanhängande djupsömn påverkas det negativt genom bland annat koncentrationssvårigheter och humörsvingningar, vilket i sin tur kan påverka arbetsrelaterade situationer negativt. Däremot kan fysisk aktivitet fungera som en skyddande faktor genom att kroppen får ett fysiskt utlopp för en stressreaktion, och när kroppen är aktiv förbrukas stresshormoner och kroppens lyckohormon, endorfin, frigörs (Strand & Eriksson, 2024). Det är möjligt att dessa ovanstående faktorer kan ha bidragit till den oförklarade variansen i modellen, vilket understryker behovet av framtida forskning som inkluderar både individuella faktorer, organisatoriska och livssituationsrelaterade perspektiv för att uppnå en mer heltäckande förståelse för arbetsrelaterad utmattning.

Till studien söktes deltagare som arbetade heltid, men i urvalet och enkäten bortses det från att deltagare också kan utföra sitt arbete på distans. Detta kan potentiellt påverka resultatet, eftersom individer som också arbetar hemifrån inte befinner sig i direkt interaktion med andra människor. Att vara i kontakt med andra människor utgör en central del i vad utmattningstestet (MBI) avser att mäta. Det finns därför en risk att vissa deltagare även arbetar på distans och därmed inte besvarade frågorna utifrån ett perspektiv som enbart avser heltidsarbete på kontoret. Detta kan i sin tur ha påverkat validiteten, det vill säga i vilken utsträckning enkäten mäter det som ska mätas (Newton & Shaw, 2013). Däremot har mätinstrumenten som användes (MBI och BFI-2-S) god begreppsvaliditet och reliabilitet, då de är väletablerade och frekvent använda skalor inom forskningen, vilket även stärks av att original skalorna uppvisar höga Cronbachs alfa-värden. I föreliggande studie erhöll dock mätinstrumentet BFI-2-S Cronbachs alfa värden på 0.66 och 0.67, vilket ligger något under riktvärdet på 0.70 som ofta används som gräns för acceptabel intern konsistens. Detta indikerar att reliabiliteten för denna skala är något begränsad och att resultaten bör tolkas med

viss försiktighet. Trots detta bedöms instrumentet fortfarande vara användbart, då det bygger på en väletablerad modell och i övrigt en validerad skala.

Även hanteringen av enkätens språkliga utformning bidrog till att stärka validiteten. Pilotstudien som genomfördes innan enkäten publicerades bidrog även till att identifiera eventuella oklarheter i enkäten och säkerställa tydligheten samt relevansen av de påståenden som inkluderades i enkäten, vilket ytterligare förbättrade innehållsvaliditeten. Dessa faktorer bidrar till att resultaten kan anses pålitliga inom ramen för urvalet, samtidigt som försiktighet bör iaktas vid generaliseringar till en bredare population.

Slutsatser och förslag till framtida forskning

Sammanfattningsvis indikerar studiens resultat att personlighet har en inverkan på risken för att utveckla arbetsrelaterad utmattning, samt att sambandet mellan specifika personlighetsdrag och arbetsrelaterad utmattning varierar beroende på kön. Detta tyder på att de komponenter som bidrar till att personlighetsdrag är skyddande skiljer sig mellan kvinnor och män, vilket understryker vikten av att beakta könsspecifika mönster vid tolkning av sambandet mellan personlighet och utmattning. Samtidigt framstod neuroticism som en riskfaktor för både män och kvinnor, vilket tydliggör personlighetsdragets genomgående betydelse för utvecklingen av arbetsrelaterad utmattning. Vidare visade studien åldersrelaterade skillnader i hur personlighet relaterar till arbetsrelaterad utmattning. Dessa skillnader kan indikera att erfarenhet och utvecklade copingstrategier kan med tiden förstärka effekten av vissa skyddande personlighetsdrag. Yngre individer visade sig däremot vara mer sårbara, eftersom inga personlighetsdrag visade sig ha en signifikant skyddande effekt i denna grupp, vilket indikerar att yngre personer i arbetslivet kan sakna de resurser som krävs för att motverka arbetsrelaterad stress. Resultatet tyder på att både kön och ålder är viktiga faktorer att ta hänsyn till för att förstå hur personlighetsdrag påverkar risken att utveckla arbetsrelaterad utmattning.

Det framkom att det inte fanns mycket studerat kring variablerna utmattning, kön, ålder och personlighet i förhållande till varandra. Det behövs därför mer forskning inom dessa områden; (i) personlighet och utmattning för kvinnor och män samt (ii) personlighet och utmattning för åldersgrupper. Dessutom kan de bakomliggande faktorerna som nämnts i diskussionen vägleda framtida studier mot undersökningsupplägg som tar hänsyn till dessa variabler.

I vidare forskning bör det även säkerställas att undersökningsdeltagarna arbetar heltid på plats och inte har distansarbete, eftersom MBI är utformat att mäta arbetsrelaterad utmattning hos personer som arbetar heltid på arbetsplatsen. Det är även viktigt att fortsätta belysa individuella faktorer vid risken för att drabbas av utmattning, samt vikten av individanpassade insatser på arbetsplatsen. Exempelvis indikerade studiens resultat att yngre individer framstår som särskilt sårbara för utmattning i arbetslivet jämfört med äldre. Detta visar på vikten av tidiga förebyggande insatser riktade mot personer i början av arbetslivet, vilket kan skapas genom rimliga krav och ökat organisatoriskt stöd.

Den föreliggande studien har bidragit med kunskap om hur personlighetsdrag samverkar med kön och ålder i relation till utmattning, samt gett en ökad förståelse för att utmattning inte är likartat för alla individer, utan utformas av kontextuella och personliga faktorer. En insikt från denna studie är att en kombination av personlighetstestning, som Big Five-modellen, och ett självskattningsinstrument för utmattning, kan ge värdefulla insikter i hur de individuella

personlighetsegenskaperna samspelar med upplevelser av stress och utmattningsnivåer. En sådan självkänedom kan därefter utgöra ett viktigt verktyg för att bedöma individens egna risk för att utveckla utmattning. Att kunna identifiera vilka individer som löper förhöjd risk har viktiga implikationer på både individ- och organisatorisk nivå, dessutom går det att både utveckla och förstå arbetsplatsen bättre genom att veta vilka personligheter som finns på arbetsplatsen. Genom att beakta personlighetsdrag vid rekrytering kan arbetsgivaren både underlätta processen av att hitta en individ som passar till arbetet och även se på vilka individuella förutsättningar samt behov arbetstagaren har, vilket gör det möjligt att anpassa arbetsmiljön därefter. Genom att förstå vilka individer som kan vara särskilt sårbara skapas möjligheter för arbetsgivare att arbeta mer förebyggande, exempelvis genom stödinsatser och att arbeta mer proaktivt med att främja hållbara arbetsmiljöer.

Referenser

- Adamsson, A., & Bernhardsson, S. (2018). Symptoms that may be stress-related and lead to exhaustion disorder: A retrospective medical chart review in Swedish primary care. *BMC Family Practice*, 19, 172. <https://doi.org/10.1186/s12875-018-0858-7>
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC Psychology*, 11, 49. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690. doi:10.1108/02683940610690213
- Ardenghi, S., Luciani, M., Russo, S., Rampoldi, G., Bani, M., Ausili, D., Di Mauro, S., & Grazia Strepparava, M. (2024). The role of personality, empathy, and the perception of the instructor's caring on nursing students' burnout: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research* (80). <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2024.151863>
- Bakker, A., Van der Zee, K., Lewig, K. & Dollard M. (2006). The Relationship between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study among Volunteer Counsellors. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50. <https://doi.org/10.3200/SOCP.146.1.31-50>
- Bartone, P. T., McDonald, K., & Hansma, B. J. (2022). Hardiness and Burnout in Adult U.S. Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(5), 397-402. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002448>
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience. *Human Resource Development Review*. 3(2), 102-123. <https://doi.org/10.1177/1534484304263335>
- Butoi, M. A., Vancu, G., Marcu, R.-C., Hermenean, A., Puticiu, M., & Rotaru, L. T. (2025). The Role of Personality in Explaining Burnout, Work Addiction, and Stress-Related Growth in Prehospital Emergency Personnel. *Health Care*, 13(2), 193. <https://doi.org/10.3390/healthcare13020193>
- Camara, A. M., & Parker, G. (2025). A review of longitudinal studies assessing personality and burnout. *Journal of Psychiatric Research*, 189, 76-90. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2025.05.064>
- Donaldson, S. I., & Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behavior research. *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 245-262. <https://doi.org/10.1023/A:1019637632584>
- Falck. (2025). Stress i arbetslivet. Hämtad 3 Oktober från https://kund.falcksverige.se/globalassets/_nyheter/pressmeddelande-3.02.25/stressiarbet-slivet2025.pdf
- Försäkringskassan (2016). *Psykisk ohälsa* (Korta analyser 2016:2). Hämtad 3 Oktober från <https://www.forsakringskassan.se/download/18.3a5418591814e228e4413b2/1661267958656/psykisk-ohalsa-korta-analyser-2016-2.pdf>
- Försäkringskassan (2024). Lägesrapport psykisk ohälsa 2024 – rekordmånga stressrelaterade sjukskrivningar. Hämtad 3 Oktober, från <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2024-11-18-lagesrapport-psykisk-ohalsa-2024---rekordmanga-stressrelaterade-sjukskrivningar#:~:text=Analysen%20visar%20att%20risken%20f%C3%B6r%20sjukfall%20med,med%20en%20topp%20i%20%C3%A5ldrarna%2030%E2%80%9339%20%C3%A5r>
- Försäkringskassan. (2025). Diagnosen utmattningssyndrom kan försvinna. Hämtad 14 Januari från <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2025-03-21-diagnosen-utmattningssyndrom-kan-forsvinna>

- Gawlik, K. S., Melnyk, B. M., & Tan, A. (2025). Burnout and Mental Health in Working Parents: Risk Factors and Practice Implications. *Journal of Pediatric Health Care*, 39(1), 41–50. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2024.07.014>
- Hatch, D. J., Freude, G., Martus, P., Rose, U., Müller, G., & Potter, G. G. (2018). Age, burnout and physical and psychological work ability among nurses. *Occupational Medicine*, 68(4), 246–254. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy033>
- Institutet för stressmedicin (2016). Utmattningsyndrom UMS. *Västra Götalandsregionen*. Hämtad 3 Oktober 2025, från <https://www.vgregion.se/ov/ism/stress--rad-och-behandling/utmattningsyndrom/>
- Jakobsson, U. (2011). Forskningens termer och begrepp: en ordbok. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur
- Kim, D., Lee, D. H., & Hwang, M. K. (2025). A comprehensive profiling system integrating myers-briggs type indicator (MBTI) and dominance, influence, steadiness, and conscientiousness (DISC) for personalized health training: Correlational analysis and usability evaluation. *JMIR Human Factors*, 12. <https://doi.org/10.2196/73397>
- Maeda, E., Nomura, K., Hiraike, O., Sugimori, H., Kinoshita, A., & Osuga, Y. (2019). Domestic work stress and self-rated psychological health among women: a cross-sectional study in Japan. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24,75. <https://doi.org/10.1186/s12199-019-0833-5>
- Marchand, A., & Blanc, M. E., & Beauregard, Nancy. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms?. *Occupational Medicine*. 68(6), 405-411. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy088>
- Marcassa, L. (2022). Gender differences in burnout syndrome and perceptions of gender equality in research organisations. *International Conference on Gender Research*, 5(1), 176–183. <https://doi.org/10.34190/icgr.5.1.88>
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P (1996a). Maslach Burnout Inventory manual. *Consulting Psychologists Press* (3rd ed).
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P (1996b). Maslach Burnout Inventory manual. *Consulting Psychologists Press* (3rd ed). (frågeformulär). https://annualsession.michigandental.org/wp-content/uploads/Daniels_Burnout-Prevention-Strategies.pdf
- Mathews, G., Deary, I. J. & Whiteman, M. C. (2003). Personality traits (2. uppl.). *Cambridge University Press*. <https://www.psicopolis.com/boxtesti/personaltraits%20.pdf>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Newton, P. E., & Shaw, S. D. (2013). Standards for talking and thinking about validity. *Psychological Methods*, 18(3), 301-319. <https://doi.org/10.1037/a0032969>
- OpenAI. (2023). ChatGPT (Mar 14 version) [Large language model]. <https://chat.openai.com/chat>
- Perski, A., Grossi, G., Blomkvist, V., Yilbar, B., Orth-Gomér, K., & Evengård, B. (2002). Emotionell utmattning vanlig bland kvinnor i offentlig sektor. *Stressmottagningen*. *Läkartidningen*, 18 (99). Hämtad 30 Oktober 2025 från https://www.stressmottagningen.se/wp-content/uploads/Lakartid_em_utmattning.pdf
- Region Östergötland. (2020). Kvinnor tappar statistiken vid utmattning. *Arbets- och Miljömedicin*. Hämtad 5 Oktober 2025 från <https://www.arbetsochmiljomedicin.se/am/bloggen/inlagg/2020-09-10-kvinnor-toppar-statistiken-vid-utmattning>

- Roberts, B. W., & Mroczek, D. (2008). Personality Trait Change in Adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), 31-35.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00543.x>
- Roberts, B. W., & Yoon, H. J. (2022). Personality psychology. *Annual Review of Psychology*, 73, 489–516. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020821-114927>
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 168–182.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.1.168>
- Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU). (2014). Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom: En systematisk litteraturoversikt. (rapport nr: 223). Hämtad 6 Oktober från <https://www.sbu.se/223>
- Soto, C. J., & John, O. P. (2017a). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69-81.
https://www.colby.edu/wp-content/uploads/2013/08/Soto_John_2017b.pdf
- Soto, C. J., & John, O. P. (2017b). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69-81. (frågeformulär). <https://www.colby.edu/wp-content/uploads/2013/08/bfi2s-form.pdf>
- Strand, K., & Eriksson, B. (2024). Stress - en skrift om stress och hälsa. *Hjärt-Lungfonden*. Hämtad 10 November 2025 från https://assets.ctfassets.net/e8gvzq1fwq00/5oMuQJSo1Kgx73cDJeO8PQ/69657a31b757f90031e5185a65a42a05/Stress_2024.pdf
- Swider, B. W., & Zimmermann, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Vetenskapsrådet (2002). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Stockholm: Vetenskapsrådet
- Weisberg, Y. J., Deyoung, C. G., & Hirsh, J. B. (2011). Gender Differences in Personality across the Ten Aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology*, 2, article 178.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00178>
- World Health Organization. (2024). The top 10 causes of death. Hämtad 12 November 2025 från <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/the-top-10-causes-of-death>
- Wu, X., Zhang, W., Li, Y., Zheng, L., Liu, J., Jiang, Y., & Peng, Y. (2024). The influence of big five personality traits on anxiety: The chain mediating effect of general self-efficacy and academic burnout. *PLOS ONE*, 19(1).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295118>

Bilagor

Bilaga A. Enkät



Hej,

Stort tack för att du tar dig tid att delta i vår enkätundersökning som är en del av vår kandidatuppsats inom Personalvetarprogrammet på Södertörns högskola.

Studien syftar till att undersöka personlighetens betydelse i förhållande till utmattningsnivå i arbetslivet.

Enkäten innehåller totalt 41 frågor, består av två delar och tar endast 5-10 minuter att besvara.

Frivillighet och anonymitet:

Ditt deltagande i studien är helt frivilligt, och du kan när som helst välja att avbryta.

Vi samlar inte in några uppgifter utöver det som står i enkäten, så dina svar kan inte kopplas till dig som person. Alla svar är helt anonyma och behandlas med full sekretess.

Resultaten kommer bara att redovisas på gruppnivå – aldrig så att enskilda personer eller mindre grupper går att känna igen. Dina svar används enbart i denna kandidatuppsats och sparas inte för framtida projekt.

Skulle du ha några frågor angående enkäten, tveka inte att höra av dig. Ditt deltagande betyder mycket för oss - tack för din medverkan!

Med vänliga hälsningar,

Evelyn Karlsson Judd: evelynkarlsson86@gmail.com

Annika Brasch: annikasbrasch@gmail.com

Handledare: Ola Sternäng: ola.sternang@sh.se

Genom att klicka på "jag samtycker" nedan samtycker du till att delta i studien och bekräftar att du har tagit del av informationen ovan.

Jag nekar samtycke

Jag samtycker

1. Ange ditt födelseår:**2. Vilken omfattning har din tjänst?**

- Heltid
- Deltid

3. Bor du i Stockholmslän?

- Ja
- Nej

4. Vad identifierar du dig som?

- Kvinna
- Man
- Annat

Del 1

Frågor om utmattning

Utgå från hur du har mått och känt dig de senaste tre månaderna och välj det alternativ som bäst beskriver hur ofta du upplevt det som står i påståendet

Frågorna besvaras med 7 olika svarsalternativ där 1 = *aldrig* och 7 = *varje dag*

5. Jag känner mig känslomässigt utmattad av mitt arbete

- 1: Aldrig
- 2: Någon gång per år eller mer sällan
- 3: Någon gång per månad
- 4: Några gånger per månad
- 5: En gång per vecka
- 6: Några gånger per vecka
- 7: Varje dag

6. Jag upplever att arbeta med människor hela dagen kräver stor ansträngning

- 1: Aldrig
- 2: Någon gång per år eller mer sällan
- 3: Någon gång per månad
- 4: Några gånger per månad
- 5: En gång per vecka
- 6: Några gånger per vecka
- 7: Varje dag

7. Jag känner att mitt arbete bryter ner mig

- 1: Aldrig
- 2: Någon gång per år eller mer sällan
- 3: Någon gång per månad
- 4: Några gånger per månad
- 5: En gång per vecka
- 6: Några gånger per vecka
- 7: Varje dag

8. Jag känner mig frustrerad över mina arbetsuppgifter

- 1: Aldrig
- 2: Någon gång per år eller mer sällan
- 3: Någon gång per månad
- 4: Några gånger per månad
- 5: En gång per vecka
- 6: Några gånger per vecka
- 7: Varje dag

9. Jag upplever att jag arbetar för hårt i mitt jobb

- 1: Aldrig
- 2: Någon gång per år eller mer sällan
- 3: Någon gång per månad
- 4: Några gånger per månad
- 5: En gång per vecka
- 6: Några gånger per vecka
- 7: Varje dag

10. Det stressar mig mycket att arbeta i direkt kontakt med människor

- 1: Aldrig
- 2: Någon gång per år eller mer sällan
- 3: Någon gång per månad
- 4: Några gånger per månad
- 5: En gång per vecka
- 6: Några gånger per vecka
- 7: Varje dag

11. Jag känner att jag är på gränsen till vad jag orkar

- 1: Aldrig
- 2: Någon gång per år eller mer sällan
- 3: Någon gång per månad
- 4: Några gånger per månad
- 5: En gång per vecka
- 6: Några gånger per vecka
- 7: Varje dag

Del 2

Frågor om personlighet

Utgå från hur du vanligtvis tänker, känner och agerar - och ange hur väl varje påstående stämmer in på dig

Frågorna besvaras med 5 olika svarsalternativ där 1 = håller inte alls med och 5 = håller med helt och hållet

12. Jag tenderar att vara tyst

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

13. Är medkännande, godhjärtad

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

14. Tenderar att inte vara organiserad

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

15. Oroar mig mycket

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

16. Är fascinerad av konst, musik eller litteratur

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

17. Agerar som en ledare

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

18. Är ibland oförskämd mot andra

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

19. Har svårt att komma igång med uppgifter

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

20. Tenderar att känna mig deprimerad

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

21. Har lågt intresse av abstrakta idéer

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

22. Är full av energi

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

23. Förväntar mig det bästa av människor

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

24. Är pålitlig, kan alltid räknas med

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

25. Är emotionellt stabil, blir inte lätt upprörd

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

26. Är originell, kommer på nya idéer

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

27. Är utåtriktad, social

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

28. Kan vara kall och okänslig

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

29. Håller saker snygga och rena

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

30. Är avspänd, hanterar stress bra

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

31. Har få konstnärliga intressen

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

32. Föredrar att andra ansvarar

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

33. Är artig, hövlig mot andra

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

34. Är uthållig, arbetar tills en uppgift är slutförd

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

35. Känner mig säker, tillfreds med mig själv

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

36. Är komplicerad, en djup tänkare

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

37. Är mindre aktiv än andra människor

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

38. Tenderar att hitta fel hos andra

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

39. Kan vara lite slarvig

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

40. Har temperament, blir lätt känslomässig

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

41. Har låg kreativitet

- 1: Håller inte alls med
- 2: Håller mestadels inte med
- 3: Neutral; ingen åsikt
- 4: Håller någorlunda med
- 5: Håller med helt och hållet

Bilaga B. Utmattningsskala för MBI

SCORING RESULTS – INTERPRETATION

Section A: Burnout

Burnout (or depressive anxiety syndrome): Testifies to fatigue at the very idea of work, chronic fatigue, trouble sleeping, physical problems. For the MBI, as well as for most authors, "exhaustion would be the key component of the syndrome." Unlike depression, the problems disappear outside work.

- Total 17 or less: Low-level burnout
- Total between 18 and 29 inclusive: Moderate burnout
- Total over 30: High-level burnout