



UiT Norges arktiske universitet

Formuefordeling og sykefravær

Daniel Nikolai Johannessen og Daniel Fabio Groth

Handelshøgskolen ved UiT

Juni 2025

Forord

Vi vil takke vår veileder Espen Sirnes for strålende veiledning og flotte samtaler på kontoret.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	7
1.0.1	Bakgrunn	7
1.0.2	Oppsett	8
2	Teori	8
2.1	Begrepsdefinisjoner	9
2.1.1	Formue (bruttofinanskapital)	9
2.1.2	Sykefravær	9
2.1.3	Jobbkrav	10
2.1.4	Jobbressurser	10
2.1.5	Motivasjon	10
2.2	Job Demands-Resources (JD-R modellen)	11
2.2.1	Formue i JD-R	12
2.3	Tidligere forskning	13
2.3.1	Mikronivå: JD-R-studier i helse- og omsorgssektoren	13
2.3.2	Mikronivå: formue-helse-koblinger	13
2.3.3	Mikronivå: JD-R-studier i Norge	14
2.3.4	Makronivå: Ulikhet i samfunnet	14
2.4	Modelloppsett	15
2.4.1	Hypoteseliste	16
3	Metode og data	16
3.1	Data	17
3.2	Datakilde og utvalg	17
3.3	Variabler	18
3.3.1	Avhengig og uavhengig hovedvariabel	18
3.3.2	Latente variabler	19
3.3.3	Kontrollvariabler	20
3.4	Deskriptiv statistikk	21
3.4.1	Figurer	24
3.5	Metode {sec-metode}	30

3.6	Structural Equation Model (SEM)	30
3.6.1	Ligning til modellen	30
3.6.2	Forklaring av alle deler i modellen	31
3.6.3	Beskrivning av metode	31
3.6.4	SEM-spesifikasjoner	32
3.6.5	Estimator	32
3.6.6	Hypoteser	32
4	Analyse	44
4.0.1	Tabell med resultat fra regresjonsanalysen(e)	44
4.0.2	Resultat knyttet til hypoteser	45
4.1	Prediksjon av log-transformert sykefravær	45
4.1.1	Hypotese 1	45
4.1.2	Hypotese 2	45
4.1.3	Hypotese 3	45
4.2	Prediksjon av motivasjon	45
4.2.1	Hypotese 4	45
4.2.2	Redegjørelse for effekt av kontrollvariabler	46
4.2.3	Redegjørelse for svakheter i modellen/data	46
5	Resultat	48
5.1	Tabeller	48
5.2	Figurer	48
5.3	Forklaring av tabeller og figurer	48
6	Diskusjon	49
6.0.1	Formueeffekt på konsum	49
6.0.2	Motivasjonseffekt av ulikhet	49
6.0.3	Oppsummering av hva formålet med oppgaven var, og hva analysen viste	50
6.0.4	Diskusjon av hvilke konklusjoner som kan trekkes fra dette og om resultatene er forenlig med tidligere funn/teori	50
6.0.5	Diskusjon av svakheter i analysen	50
6.0.6	Diskusjon av implikasjoner for policy gitt svakheter	50
6.0.7	Eventuelt: diskusjon av hva framtidig forskning kan forske videre på (basert på deres funn og svakheter i analysen)	50

Figurliste

1	JD–R-modellen	11
2	Utvidet JD–R-modell med formue som moderator, indikatorer og motivasjonsløp. . .	15
3	Sykefravær i 2022	24
4	Sykefravær i 2022 logtransformert med +0.01	25
5	Histogram og tetthetskurve for alder	25
6	Aldersgruppedeling	26
7	Fordeling av bruttofinanskapital	26
8	Invertert kumulativ fordeling av bruttofinanskapital	27
9	Fordeling av utdanningsgrupper fordelt på kjønn	27
10	Boksplokk av sykefravær etter formuegruppe	28
11	Boksplokk av sykefravær etter utdanningsnivå	29
12	Fordeling av arbeidsrelaterte variabler	29

Tabelliste

1	Deskriptiv statistikk for hovedvariabler (N = 6103)	22
2	Deskriptiv statistikk etter formuegruppe	23
3	Deskriptiv statistikk for sykefravær etter kjønn (N = 6103)	23
4	Deskriptiv statistikk for sykefravær i 2022 etter utdanningsnivå (N = 6103).	23
5	Oversikt over variabler i modellen	31
6	Resultater fra strukturmodellen (Modell 1) for prediksjon av motivasjon og sykefravær (logsyk).	44
7	SEM-resultater (Modell 2): Prediksjon av motivasjon og sykefravær (logsyk_u0), estimert kun på de med sykefravær > 0 (N = 2021).	47

Sammendrag

Sammendrag her

Husk å nevne at vi fjernet alle de som hadde over 14 dager sammenhengende sykefravær

Nevne fjerning av Tilbakemelding_sjef, Arbeidsresultater ETTER og ha testet.

Stotte_sjef

Stotte_kollega

1 Innledning

Denne bacheloroppgaven undersøker sammenhengen mellom sosioøkonomiske forhold og sykefravær, med et spesielt fokus på hvordan endringer i formuefordeling kan påvirke arbeidstakeres helse og fravær fra jobben. Vi benytter en Job Demands-Resources (JD-R)-modell som teoretisk rammeverk, og analyserer data fra Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø.

1.0.1 Bakgrunn

I årene etter finanskrisen har vi observert en økende formueulikhet i mange vestlige land, inkludert Norge. (Zucman, 2019) Denne trenden kan være forsterkende av Gatsby-kurven¹ og har blitt enda sterkere etter pandemien. Spesielt i boligmarkedet, hvor vi ser at lønnsveksten ikke har holdt tritt med prisøkningen på eiendeler. Dette har gjort det relativt vanskeligere for unge og de med lavere inntekter å opparbeide seg formue, for eksempel gjennom boligkjøp.

Formue fungerer som en buffer mot levekårsproblemer og det å ta hensyn til formue gir et bedre syn på hvor økonomisk utsatt personer er enn kun inntektsmål. Hattrem (n.d.)

Vi forventer dermed at formuenivået til arbeidstakere har en effekt på spesielt motivasjon og helse, og dermed påvirker sykefraværet. Når det blir stadig vanskeligere å oppnå økonomisk trygghet og en akseptabel levestandard, kan det føre til økt stress, redusert jobbmotivasjon, og i verste fall dårligere helse og økt fravær. Hypotesene våre er basert på Job Demands-Resources (JD-R-modellen), som antyder at jobbkrav og jobbressurser påvirker sykefravær, og at formue kan moderere disse effektene. Hovedsakelig vil vi se på hvordan formue påvirker sykefravær, og der forventer vi at høyere formue gir lavere sykefravær og at høyere formue demper de negative effektene av jobbkrav og forsterker de positive effektene av jobbressurser.

Å forstå hvordan disse endringene påvirker arbeidstakeres helse og fravær er viktig for å kunne iverksette tiltak som kan motvirke negative konsekvenser av økende formueulikhet. Dette kan være spesielt viktig i en tid hvor vi ser en økende polarisering i samfunnet, og hvor det er viktig å sikre at alle har like muligheter til å oppnå økonomisk trygghet og god helse, uavhengig av formue og inntekt. Problemstillingen for oppgaven er dermed: *Forklarer nivået på formue sykefraværet i Norge?* Vi vil undersøke om forskjellige formuegrupper har ulikt sykefravær, og om det er en sammenheng mellom formue og sykefravær. Vi vil også se på om det er andre faktorer som påvirker sykefraværet, og om

¹Gatsby-kurven viser en sammenheng mellom økonomisk ulikhet og redusert sosial mobilitet. Durlauf et al. (2022)

disse faktorene kan forklare eventuelle sammenhenger mellom formue og sykefravær. Vi vil danne oss flere hypoteser basert på teori og tidligere forskning, og teste disse ved hjelp av en Structural Equation Model (SEM), hvor vi kontrollerer for andre relevante faktorer, som for eksempel alder, kjønn, utdanning og yrke.

Tidligere forskning har funnet at sosioøkonomiske forhold, som inntekt og utdanning, har en effekt på helse og sykefravær. Jaeggi et al. (2021) testet dette på et lite samfunn av innfødte i Tsimane i Bolivia, hvor de fant at økt formue hadde en positiv effekt på helse, mens større ulikhet ledet til respirasjonssykdom som førte til økt dødlighet.

I teorien starter vi med å gå gjennom begrepsavklaringer, hvor vi vil definere formue, sykefravær og andre relevante begreper. Deretter vil vi gå dypere inn i tidligere forskning på temaet, og se på tidligere funn, og hvilke mekanismer som kan forklare sammenhengen mellom formue og sykefravær.

1.0.2 Oppsett

Oppgaven er delt inn i følgende kapitler: I kapittel 2 vil vi gi en teoretisk bakgrunn for oppgaven, og gjøre rede for tidligere forskning på temaet. I kapittel 3 vil vi forklare metode og datagrunnlag, i kapittel 4 gjennomføres analysen og i kapittel 5 vil vi presentere resultatene fra analysen. Avslutningsvis i kapittel 6 vil vi diskutere resultatene, konkludere og gi anbefalinger for videre forskning.

2 Teori

I dette kapitlet vil vi gi en teoretisk bakgrunn for oppgaven, og gjøre rede for tidligere forskning på temaet. Vi vil først definere begrepene kortfattet, og deretter presentere teori og empiri som er relevant for oppgaven. Vi vil spesielt fokusere på JD-R-modellen, som er et mye brukt rammeverk for å forstå sammenhengen mellom arbeidsmiljø og helse.

2.1 Begrepsdefinisjoner

2.1.1 Formue (bruttofinanskapital)

Formue er et begrep som refererer til den totale verdien av eiendeler og investeringer som en person eller husholdning eier. Dette inkluderer kontanter, eiendom, aksjer, obligasjoner og andre finansielle eiendeler. Formue kan også referere til nettoformue, som er forskjellen mellom eiendeler og gjeld.

I studien vår vil vi bruke variabelen bruttofinanskapital² som en proxy for formue. Bruttofinanskapital omfatter bankinnskudd, andeler i aksje-, obligasjons- og pengefond, aksjer og obligasjons- og pengek-markedsfond, formue i aksjesparekonto, obligasjoner, aksjer og andre verdipapirer. (SSB, 2017) Som beskrevet i Normann (2009) fungerer formue som en buffer mot levekårsproblemer, og det er denne bufferen vi antar er sentral for hvordan arbeidstakere håndterer jobbrelevante utfordringer. Vi blir å bruke formue som en forventet moderator i vår analyse, og vil da se hvordan formue påvirker sykefraværet.

2.1.2 Sykefravær

Sykefravær³ refererer til perioden en ansatt er borte fra jobb på grunn av sykdom eller skade dokumentert med egenmelding eller legemelding, i henhold til norske lover og avtaler. (SSB, 2025)

I vår analyse vil vi bruke en selvberegnet sykefraværspersent som avhengig variabel for 2022. Lavekårsundersøkelsen inneholder ferdig aggregerte variabler for fravær, men for å ta sikre at målingen vår reflekterer fravær i forhold til den enkeltes avtalte arbeidsmengde så velger vi å lage dette målet selv. Vi benytter sykefraværsværk i 2022 og avtalte dageverk, uten feriekorrigerings fra datasettet. Sykefraværsværnten (SF_i) for individ i defineres dermed som:

$$SF_i = \frac{\text{Antall sykefraværsværker}}{\text{Antall avtalte dageverk}}$$

Dette gir oss et persontilpasset mål på sykefravær som tar høyde for individuelle arbeidsavtaler.

²Definisjon for bruttofinanskapital fra [SSB](#)

³Definisjon for sykefravær fra [SSB](#).

2.1.3 Jobbkraft

Jobbkraft refererer til de kravene og utfordringene som ansatte må gjøre i jobben. Mer spesifikt, så refereres det til de fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske kravene som stilles til ansatte i løpet av arbeidsdagen, og som derfor assosieres med fysiologiske eller psykologiske kostnader. (Schaufeli & Bakker, 2004)

Jobbkraft kan være både fysiske og psykiske, og kan inkludere krav som arbeidsmengde, tidsfrister, ansvar, og emosjonelle krav. Jobbkraft kan føre til stress og utbrenthet, og kan påvirke jobbengasjement og trivsel negativt.

I vår analyse vil vi gjøre jobbkraft om til en latent⁴ variabel som består av flere observerbare variabler. I denne variabelen vil vi inkludere variabler som måler arbeidsmengde, arbeidstempo og hvor mye ekstra arbeid som kreves i jobb.

2.1.4 Jobbressurser

Jobbressurser refererer til de fysiske og psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspektene ved jobben som bidrar til å redusere jobbkraft og de assosierte psykologiske og fysiologiske kostnadene. Jobbressurser kan også bidra til å oppnå arbeidsmål, fremme personlig vekst og utvikling, og øke jobbengasjement og trivsel. Jobbressurser kan være både interne og eksterne, og kan inkludere faktorer som støtte fra kolleger og ledelse, muligheter for utvikling og læring, autonomi i arbeidet, og fleksibilitet i arbeidsoppgaver. (Schaufeli & Bakker, 2004)

Vi blir å bruke jobbressurser som en latent variabel som består av følgende observerbare variabler: støtte fra sjef, støtte fra kolleger, grad av selvbestemmelse i oppgaver og arbeid som skal gjøres, grad av arbeidstempo og grad av påvirkning på beslutninger i arbeidet.

2.1.5 Motivasjon

Motivasjon⁵ refererer til de indre og ytre faktorene som igangsetter og styrer atferd og mennesker og dyr. Motivasjon kan være både indre (for eksempel personlig interesse eller glede ved å utføre

⁴En latent variabel er et underliggende, uobserverbart konstrukt som ikke kan måles direkte, men som modelleres gjennom flere målbare indikatorer. I SEM tolkes for eksempel «motivasjon», «jobbkraft» og «jobbressurser» som latente variabler: Vi antar at variasjonen i et sett av attestspørsmål (indikatorer) reflekterer den samme underliggende faktoren.

⁵Per definisjon av [SNL](#).

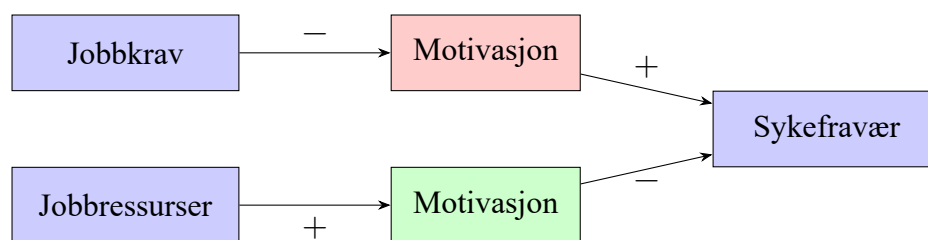
oppgaven) og ytre (for eksempel belønninger eller anerkjennelse fra andre). Motivasjon kan derfor påvirke jobbengasjement, trivsel og sykefravær.

2.2 Job Demands-Resources (JD-R modellen)

Job Demands-Resources-modellen ble først beskrevet av Demerouti et al. (2001) som et rammeverk for å forstå hvordan arbeidsmiljøet påvirker helse og trivsel. Modellen skiller mellom to typer faktorer: jobbkrav (job demands) og jobbressurser (job resources). Jobbkrav refererer til kravene og utfordringene som ansatte møter i jobben, mens jobbressurser refererer til de ressursene og støtten som ansatte har tilgjengelig for å håndtere disse kravene. Modellen antyder at en balanse mellom jobbkrav og jobbressurser er viktig for å opprettholde helse og trivsel på arbeidsplassen. Høyere jobbkrav kan føre til stress og utbrenthet, mens høyere jobbressurser kan føre til økt motivasjon og trivsel.

Grunnen til at vi velger JD-R modellen er fordi vi forventer at formuenivå kan forandre jobbkrav og jobbressurser. Vi tenker også at formuenivået har mye å si til hvordan jobbkrav og jobbressurser påvirker personer.

I Figur 1 ser vi en presentasjon av JD-R-modellen. Jobbkravene og jobbressursene påvirker sykefraværet gjennom motivasjon. Vi antyder at jobbkravene har en negativ effekt på motivasjon, mens jobbressursene blir å ha en positiv effekt på motivasjon. Og dermed antar vi at sykefraværet også påvirkes av motivasjonen, hvor høyere motivasjon vil føre til lavere sykefravær.



Figur 1: JD-R-modellen

Schaufeli & Bakker (2004) testet i en SEM-analyse hvordan jobbkrav og jobbressurser forklarer utbrenthet og jobbengasjement. Studien viste at utbrenthet og jobbengasjement var negativt korrelert, og at jobbkravene hadde en positiv effekt på utbrenthet, mens jobbressursene hadde en signifikant **positiv** effekt på jobbengasjement. Dette kan understøtte at høye krav skaper stress og fravær, mens ressurser fremmer engasjement og opplevelse av mestring. Denne studien fokuserer på hvordan utbrenthet har en medierende effekt på forholdet mellom jobbkrav og helseproblemer, og engasjement

medierer forholdet til jobbressurser og intensjon om å slutte i arbeid. Studien deres inkluderte kun respondenter fordelt på fire forskjellige arbeidsplasser og yrker, og vi vil da videre fokusere på hvordan jobbkrav og jobbressurser påvirker sykefravær gjennom motivasjon, og hvordan formue kan moderere disse effektene for arbeidstakere i hele Norge.

2.2.1 Formue i JD-R

Vi mener at økonomiske ressurser som formue, kan hjelpe med å forklare sykefraværet enda mer og vil bruke den som en ekstern modererende faktor.

Hobfoll (1989) definerer jobbressurser som ressurser som kan hjelpe individer med å håndtere jobbkrav og da kan fungere som en buffer for stress i hans Conversation of Resources (COR)-teori. Formue gir da en økonomisk buffer som kan redusere sårbarheten for jobbrelatert stress. Personer med høy formue kan ha større valgfrihet i arbeidslivet, og tåler lettere perioder med høy belastning uten at det går like hardt utover helse eller jobbmotivasjon. Dermed antyder vi at personer med lav eller negativ formue vil ofte være mer økonomisk avhengige av inntekten fra arbeid, og kan derfor være mer sårbare for jobbrelatert stress.

Formue kan også ha betydning for fremtidsperspektiv og indre motivasjon. Personer med lav formue kan oppleve mindre kontroll over egen livssituasjon og lavere forventninger til fremtidig økonomisk trygghet, noe som potensielt svekker arbeidsglede og motivasjon.

Vi antar da at formue påvirker hvordan individet opplever og håndterer jobbkrav og jobbressurser. Vi postulerer at formue fungerer som en moderator for sensitiviteten til endringer i arbeidsforhold og inntekt. En person med lav formue kan være mer sensitiv for både negative og positive endringer i jobbkrav og jobbressurser siden den økonomiske marginen er mindre. Motsatt kan en person med høy formue være mindre sensitiv for endringer i jobbkrav og jobbressurser, og dermed oppleve mindre stress og utbrenthet. Dette kan føre til at personer med høy formue er mer motstandsdyktige mot negative effekter av jobbkrav og mer mottakelige for positive effekter av jobbressurser. Dette kan bety at effekten er ikke-lineær eller bue formet, hvor effekten er sterkest i de med lavest formue og avtar med økende formue. Hvis det er motivasjonsmessige effekter av formuenivå så kan det være at et lavt formuenivå vil gjøre en mindre motivert og indirekte påvirke sykefravær, men også fungere motsatt ved høy formue.

Denne antagelsen støttes av Üngüren et al. (2021) hvor de fant at økonomisk velvære⁶ fungerte som en moderator som reduserte den negative effekten av jobbusikkerhet på utbrenthet blant hotellansatte.

Ved å inkludere formue som en ekstern faktor i JD-R-modellen, forsøker vi å fange både den direkte effekten av økonomisk trygghet og hvordan denne tryggheten forsterker eller demper effektene av jobbrelaterte faktorer. I et samfunn med økende økonomisk ulikheter hvor forskjellen mellom dem som har og dem som ikke har, blir større og større, er det viktig å forstå hvordan dette påvirker arbeidstakere og deres helse. Så derfor antar vi at formue vil kunne forsterke effektene av jobbbressurser og fungere som en buffer mot jobbkraav, og dermed påvirke sykefraværet i Norge.

2.3 Tidligere forskning

Tidligere empirisk forskning har over tid vist positive forhold mellom forskjellige Job Demands-Resources-faktorer og årsaker som kan føre til sykefravær.

2.3.1 Mikronivå: JD-R-studier i helse- og omsorgssektoren

Vander Elst et al. (2016) brukte en JD-R-modell hvor de utførte en SEM-analyse på Belgisk hjemmepleiepersonell. Jobbkraav og jobbbressurser ble modellert som prediktorer. Studien viste at jobbkraavene var positivt assosiert med utbrenthet, mens jobbbressursene var positivt assosiert med jobbengasjement. Denne studien viser også at JDR-mekanismer holder i andre sammenhenger hvor arbeidstakere er under emosjonelt press og skiftarbeid, noe som impliserer at JDR-modellen er robust på tvers av sektorer og bransjer.

2.3.2 Mikronivå: formue-helse-koblinger

Jaeggi et al. (2021) undersøkte effekten av ulikhet i formue i et småskala samfunn av innfødte i Tsimane i Bolivia med 871 observasjoner, $n = 871$. I studien testet de relativ husholdningrikdom og ulikhet i formue mot forskjellige psykologiske variabler og helseutfall som depresjon, BMI, blodtrykk og sykkelighet.

⁶Økonomisk velvære kan defineres som en tilstand der en person fullt ut kan møte nåværende og løpende økonomiske forpliktelser, kan føle seg trygg på sin økonomiske fremtid, og er i stand til å ta valg som gjør det mulig å nyte livet. Financial Protection Bureau) (2015)

Studien viste til en kobling mellom formueulikhet hvor de med lavere formue hadde større sannsynlighet for å få høyere blodtrykk og luftveissykdommer som kunne lede til dødsfall. De fant også at de med høyere formue hadde lavere sannsynlighet for å få depresjon og høyere BMI. Dette indikerer at ulikhet i formue kan moderere stress og helserisiko på individnivå og vi antar da at dette kan være overførbart til Norge, og at formue kan moderere effekten av jobbkrav og jobbressurser på sykefravær.

2.3.3 Mikronivå: JD-R-studier i Norge

Langseth-Eide & Vittersø (2021) bygger videre på tidligere forskning ved JD-R-modellen. De argumenterer for at JD-R-modellen ved tidligere forskning har hatt fokus på organisasjonsnivået, og at det er viktig å se på hvordan JD-R-modellen kan brukes bedre på jobbressurser, jobbengasjement og helserelaterte utfall. De gjorde en paneldata studie på fast ansatte i Norge med to års tidsforsinkelse med 1533 ansatte første tidsperiode, $n = 1533$ og 1503 ansatte, $n = 1503$ neste tidsperiode.

Over lengre tid fant de at jobbressurser hadde en positiv effekt på jobbengasjement, og at jobbengasjement var negativt assosiert med sykefravær. Dette impliserer at høyere jobbressurser kan føre til høyere jobbengasjement, som igjen kan føre til lavere sykefravær i Norge, og derfor vil vi bygge videre på denne studien ved å inkludere formue som en moderator i JD-R-modellen.

2.3.4 Makronivå: Ulikhet i samfunnet

JD-R-modellen operer primært på individnivå, men en makroøkonomisk studie om inntektsulikhet har vist at økonomisk ulikhet i en befolkning korrelerer med høyere sykefravær og dårligere helse. Pickett & Wilkinson (2015) undersøkte sammenhengen mellom inntektsulikhet og helse i 34 OECD-land, og fant at høyere inntektsulikhet var assosiert med høyere sykefravær og dårligere helseutfall. Studien viste også at inntektsulikhet hadde en negativ effekt på livskvalitet og trivsel, og at dette kunne føre til økt sykefravær. Dette kan antas at inntektsulikhet forsterker psykososialt stress ved lav formue, derfor vil vi undersøke hvordan formue påvirker sykefravær i Norge, og hvordan formue kan moderere effekten av jobbkrav og jobbressurser på sykefravær.

Mekanismene som følger på mikronivå er da:

Høyere jobbkrav \rightarrow Økt utbrenthet \rightarrow Høyere sykefravær \rightarrow Økt jobbengasjement \rightarrow Lavere sykefravær

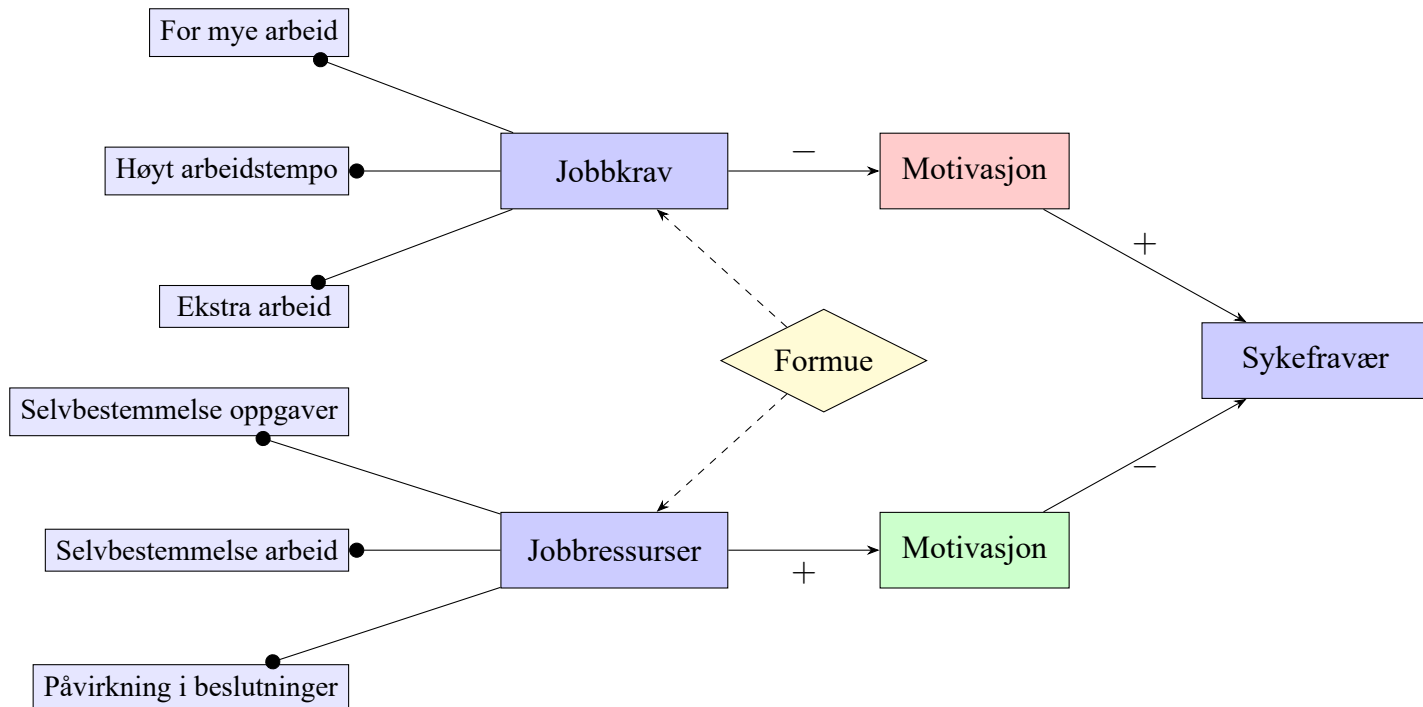
Hvor formue fungerer som en moderator ved å påvirke stress til individer før jobbkravene utløser negative effekter på helse.

På makronivå vil samfunnsmessig ulikhet forme de jobbkrav og ressurser som virksomheter og arbeidstakere får, og dermed styrke JDR-mekanismer, også på tvers av sektorer og bransjer. Dermed får vi et teoretisk og empirisk grunnlag for vår undersøkelse av at:

Formue \rightarrow Jobbkrav og jobbressurser \rightarrow Sykefravær i Norge

2.4 Modelloppsett

Modellen vi blir å bruke blir da som følger:



Figur 2: Utvidet JD–R-modell med formue som moderator, indikatorer og motivasjonsløp.

I modellen vår (Figur 2) har vi inkludert formue som en moderator som påvirker både jobbkrav og jobbressurser. Dette betyr at formue kan endre hvordan jobbkrav og jobbressurser påvirker sykefraværet.

Vi har også separate motivasjonsløp for jobbkrav og jobbressurser, som gjør at vi kan se hvordan motivasjon påvirkes av begge disse faktorene. Vi antar at formuen blir å fungere som en stress-avlastning eller buffer mot jobbkravene og forsterke effekten av jobbressurser, og fungere som en psykologisk trygghet. Dette kan føre til at personer med høyere formue opplever lavere sykefravær, mens de med lavere formue kan oppleve høyere sykefravær på grunn av økt stress og lavere tilgang til ressurser.

2.4.1 Hypoteseliste

Med dette rammeverket formulerer vi følgende hypoteser:

H1: Høyere jobbkrav gir høyere sykefravær

H2: Høyere jobbressurser gir lavere sykefravær

H3: Høyere formuenivå gir lavere sykefravær

H4: Formue øker motivasjon

For en grundig gjennomgang av hypotesene og hvordan de er relatert til JD-R-modellen, se kapittel [3.6.6](#).

3 Metode og data

I dette kapitlet går vi gjennom datagrunnlag og metode for oppgaven. Vi vil først forklare hvordan dataene er fremskaffet, så forklare variablene, og til slutt forklare metoden. Vi vil også gi en innledende oversikt over dataene, inkludert deskriptiv statistikk for alle variablene i analysen.

I problemstillingen *forklarer nivået på formue sykefraværet i Norge?* så velger vi å bruke en Structural Equation Model fordi denne kan bedre vise oss på hvilken måte formue påvirker sykefraværet og om det finnes noen indirekte sammenhenger mellom variablene vi velger å bruke, dette gjør analysen mer kompleks, men vi kan bedre peke direkte på hvilke effekter som er positive eller negative på selve sykefraværet.

3.1 Data

Dataen vi bruker er hentet fra Statistisk sentralbyrå (SSB) sin [levetårundersøkelse om arbeidsmiljø](#), som ble gjennomført i 2022. Vedlagt følger et bilde av kodeboken:

Codebook

Datafile

Levetårundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022, hovedfil

NSD3201

[doi:10.18712/NSD-NSD3201-V2](https://doi.org/10.18712/NSD-NSD3201-V2)

Documents

- [Bye, L.S. og M.L. With. \(2023\) Levetårundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022, Dokumentasjonsnotat, Notat 2023/57, Statistisk sentralbyrå](#)

Statistisk sentralbyrå har gjennomført levetårundersøkelser siden 1973. Levetårundersøkelsen kartlegger arbeidsmiljøforhold blant sysselsatte i Norge, og tar opp temaer som forhold på arbeidsplassen, fysisk, ergonomisk og psykososialt arbeidsmiljø, yrkesrelaterte helseplager og sykefravær og krav og muligheter for selvbestemmelse på jobb.

3.2 Datakilde og utvalg

Undersøkelsen er basert på et landsrepresentativt utvalg på 35 345 sysselsatte personer i alderen 18-66 til undersøkelsen i 2022. Utvalget er tilfeldig trukket fra folkeregisteret, og dataene er samlet inn gjennom telefonintervjuer og selvadministrert webskjema fra august 2022 til april 2023.

Den totale svarprosenten for undersøkelsen var på 51 prosent, og dataene er vektet for å være representativt for den norske befolkningen i alderen 18-66 for å korrigere for noen av skjevhetene i forbindelse med frafall.

3.3 Variabler

Vi kommer til å bruke flere variabler fra levekårsundersøkelsen for å analysere sammenhengen mellom formue og sykefravær. Vi vil bruke både avhengige og uavhengige variabler, latente variabler, samt kontrollvariabler for å kontrollere for andre faktorer som kan påvirke sykefraværet.

3.3.1 Avhengig og uavhengig hovedvariabel

Sykefravær:

Datasettet inneholder en ferdig variabel for sykefraværsprosent (sfpros_uten_feriekorrr_2022, sfpros_uten_feriekorrr_2023), men vi velger å beregne denne selv siden de med 0 fravær står som NA, også for å kunne ta høyde for avtalt arbeidstid.

Vi benytter variablene sfdagsvj_2022 (sykefraværsdagsverk) og mdagsv_2022 (avtalte dagsverk) fra Levekårsundersøkelsen. Sykefraværsraten (SF_i) for individ i beregnes som:

$$SF_i = \begin{cases} 0, & \text{hvis mdagsv_2022}_i > 0 \text{ og sfdagsvj_2022}_i = 0 \\ \frac{\text{sfdagsvj_2022}_i}{\text{mdagsv_2022}_i}, & \text{ellers} \end{cases}$$

Dette gjør at individer med avtalte dagsverk, men uten legemeldt sykefraværsdager, får verdien 0 i stedet for NA slik det gjøres i den ferdigberegnete variabelen sfpros_uten_feriekorrr_2022.

Vi har fjernet alle som har over 14 dager sammenhengende sykefravær, for å unngå å inkludere langtidssykemeldte som kan ha andre årsaker til fravær enn de vi ønsker å undersøke. Dette gjør at vi får et mer representativt bilde av korttidsfravær og dets sammenheng med formue.

Formue:

Bruttofinanskapital i alt (BF) vil være vår hoveduavhengige variabel, og vi vil bruke bruttofinanskapital i alt som mål på formue. Denne variabelen inneholder verdien av alle finansielle eiendeler som respondenten eier, inkludert kontanter, aksjer, obligasjoner og andre investeringer og har en maks verdi på 2 500 000.

Formuefordelingen er veldig høyreskjev med mange individer med lav formue og få med svært høy formue. For å håndtere denne skjevheten, vil vi bruke en invertert kumulativ fordeling⁷ (qnorm) for å normalisere formuefordelingen. Vi gjør dette med samme begrunnelse som Gugushvili & Wiborg (2025) hvor det gjøres for å kunne sammenligne den relative formuen til individer i stedet for den absolutte formuen.

Denne metoden rangerer alle de observerte formueverdiene for å konvertere dem til Z-skårer fra en standard normalfordeling. Dette gjør at variabelen er mindre sensitiv for ekstreme verdier, og at vi kan bruke formue som en kontinuerlig variabel i analysen.

For å undersøke om det er systematiske forskjeller i sykefravær basert på formue, så deler vi formue inn i tre grupper basert på standardavvik fra gjennomsnittet. Vi definerer lav formue som de mer enn et standardavvik under gjennomsnittet, middels formue som de innenfor ett standardavvik, og høy formue som de mer enn ett standardavvik over gjennomsnittet.

En av våre hypoteser er at formue påvirker individets sensitivitet for inntektsendringer. Altså individets konsumnivå eller etterspurt fritid endrer seg ulikt basert på om de har mye formue eller ikke. Dette kan være fordi individet har mer buffer til å tåle endringer i inntekt, og dermed kan individet være mer villig til å ta seg fri fra jobb. Motsatt vil individer med lav formue være mer sårbare for inntektsendringer, og kan derfor være mindre tilbøyelige til å være borte fra jobb, selv ved sykdom, for å opprettholde sin inntekt. Dette kan bety at de med høyere formue har bedre forutsetninger for å opprettholde god helse som ved en mindre belastende jobbsituasjon, noe som kan føre til lavere sykefravær, mens de med lavere formue opplever mer stress knyttet til økonomi, som kan gi høyere sykefravær.

3.3.2 Latente variabler

Jobbkraav:

Jobbkraav er en latent variabel som vi måler med tre indikatorer: For mye arbeid (QPS15_ny), Høyt arbeidstempo (QPS14_ny) og Ekstra arbeid (Sp47f). Disse indikatorene er basert på spørsmål i Lev-ekårsundersøkelsen som måler hvor mye arbeid respondenten opplever at de har, hvor høyt tempo de opplever på jobben, og om de ofte må gjøre ekstra arbeid utenom det som er avtalt. Disse indikatorene vil gi oss en indikasjon på hvor høye jobbkraavene er for individet.

⁷Invertert kumulativ fordeling er en metode for å transformere en variabel slik at den følger en normalfordeling, og brukes ofte for å håndtere skjevheter i data.

Jobbressurser:

Jobbressurser er en latent variabel som vi måler med tre indikatorer: Grad av selvbestemmelse over oppgaver (Sp56a2), Grad av selvbestemmelse over arbeid som skal gjøres (Sp56b2) og Grad av påvirkning på beslutninger i arbeidet (QPS53). Disse indikatorene er basert på spørsmål i Levekårsundersøkelsen som måler hvor mye støtte og ressurser respondenten opplever at de har på jobben, og hvor mye kontroll de har over eget arbeid. Disse indikatorene vil gi oss en indikasjon på hvor gode jobbressursene er for individet.

3.3.3 Kontrollvariabler

Alder:

Alder til respondenten ved utgangen av 2022. Denne kontrollvariabelen gjør vi ordinal ettersom vi fordeler alderen til respondenten i aldersgrupper. Vi vil bruke aldersgruppene 18-29, 30-54 og 55-66 år. Da kan vi påpeke hvis det er forskjeller i sykefravær mellom de forskjellige aldersgruppene fra unge til eldre personer.

Kjønn:

Kjønn til respondenten. Denne kontrollvariabelen er en dummyvariabel, hvor 0 er kvinne og referanse kategorien 1 er menn. Da vil vi i analysen direkte se effekten av å være kvinne på sykefraværet.

Utdanning:

Utdanningsnivået til respondenten er en ordinal variabel, og vi vil bruke utdanningsgruppene grunnskole eller mindre, videregående skole, Universitet/Høgskole og forskernivå. Denne variabelen inkluderes for å justere for mulige utdanningsrelaterte forskjeller i sykefravær.

Motivasjon:

For variabelen motivasjon bruker vi selvrapportert motivasjon på jobb (M) som en ordinal variabel, og vi vil bruke denne variabelen for å kontrollere for eventuelle forskjeller i sykefraværet basert på hvor motivert respondenten er på jobben sin. Variabelen er basert på en skala med 5 nivåer (1=svært sjelden/aldri motivert til 5=veldig ofte motivert).

Barn:

Antall barn under 18 år i husholdningen som er en kontinuerlig variabel. Vi vil bruke denne variabelen for å kontrollere for eventuelle forskjeller i sykefraværet basert på hvor mange barn respondenten har.

Stillingsprosent (SP_i):

Antall timer en person arbeider er en sentral faktor som kan påvirke både eksponering for jobbkrav og jobbbressurser og forekomsten av sykefravær. Studien til Langseth-Eide (2019) om “workaholism” og jobbbengasjement innenfor JD-R-modellen, viser at et høyt timeantall på jobb ikke er et ensartet fenomen. Både ansatte som er “workaholics” (med potensielt negative helsekonsekvenser) og de som er høyt jobbbengasjerte (ofte med positive helseeffekter) kan rapportere å jobbe mer enn forventet. Dette indikerer at årsakene til, og konsekvensene av, mange arbeidstimer kan variere betydelig.

For å ta høyde for denne kompleksiteten og kontrollere for variasjon i arbeidsomfang, inkluderer vi respondentens avtalte stillingsprosent (arb_stillingspst) som en kontrollvariabel. Denne variabelen reflekterer den formelle arbeidsmengden. Ved å inkludere stillingsprosent (SP_i) i modellen, kan vi forsøke å se effekten for en ulik “eksponeringstid”. Videre, ved å undersøke interaksjonen mellom stillingsprosent og formue (FN_i), søker vi å utforske om den økonomiske situasjonen til individet påvirker hvordan arbeidsmengden relaterer seg til motivasjon og sykefravær. I modellen vil vi benytte en sentrert versjon av stillingsprosenten.

3.4 Deskriptiv statistikk

I dette avsnittet vil vi gi en oversikt over deskriptiv statistikk for alle variablene i analysen. Vi vil presentere gjennomsnitt, standardavvik og minimums- og maksimumsverdier for alle variablene, samt korrelasjonsmatrisen for de uavhengige variablene.

I [Tabell 1](#) presenteres deskriptiv statistikk for alle variablene i analysen. Vi ser at sykefraværet i 2022 har et gjennomsnitt på 1.70 prosent (0.00170), med en minsteverdi på 0 prosent og maksimalverdi på 48.08 prosent. Alder ligger på et gjennomsnitt på 43.33 år, med en minsteverdi på 18 år og maksimalverdi på 66, som stemmer med alderen til respondentene i datasettet. Utdanningsnivået har et gjennomsnitt på 4.65, som tilsvarer videregående skole, med en minimumsverdi på 2 (grunnskole eller mindre) og en maksimumsverdi på 8 (doktorgrad).

Av de opprinnelig 17971 inviterte respondentene i datasettet så fullførte 6 103 svarene til alle de relevante variablene etter at vi fjernet de som var langtidssykemeldt over 2 uker. Hvor eksakt responsrate

da blir $\frac{6103}{17971} = 33.9\%$. Dette kan føre til skjevheter i dataene, og kan bli en svakhet ved analysen når vi tolker resultatene. Siden det er vanskelig for oss å vite om det er systematiske forskjeller mellom de som svarte og de som ikke svarte, så kan vi ikke si noe sikkert om hvor representativt utvalget er for den norske befolkningen.

Variabel	Min	1. Q	Median	Mean	3. Q	Max	N
Sykefravær 2022	0.0000	0.0000	0.0000	0.0170	0.0193	0.4808	6103
Alder	18	33	45	43.33	54	66	6103
Utdanning	2	4	4	4.65	6	8	6103
Kjønn (0=Kvinne, 1=Mann)	1	1	2	1.48	2	2	6103
Tilfredshet	1	4	4	4.19	5	5	6103
Motivasjon	1	4	4	4.03	5	5	6103
Barn	0	0	0	0.14	0	1	6103
Selvbestemmelse (oppgaver)	1	2	3	3.03	4	5	6103
Selvbestemmelse (arbeidsinnhold)	1	3	4	3.73	4	5	6103
Grad arbeidstempo	1	3	4	3.37	4	5	6103
Påvirkningsgrad	1	3	3	3.47	4	5	6103
For mye arbeid	1	3	4	3.95	5	5	6103
Høyt arbeidstempo	1	4	4	4.13	5	5	6103
Ekstra arbeid	1	1	2	2.63	4	5	6103
Stillingsprosent	0	100	100	90.66	100	120	6103

Tabell 1: Deskriptiv statistikk for hovedvariabler (N = 6103)

I [Tabell 2](#) ser vi at sykefraværet i 2022 har et gjennomsnitt på 2 prosent (0.02) for de med lav formue, 2 prosent (0.02) for de med middels formue og 1 prosent (0.01) for de med høy formue. Dette antyder at de med høyere formue har litt lavere sykefravær, selv om forskjellene er relativt små.

Alderen øker noe med formuegruppe: gjennomsnittsalderen er 40.44 år i lav formue, 42.43 år i middels formue og 49.96 år i høy formue. Når motivasjon måles på skalaen 1–5, er gjennomsnittsskårene 3.98 i lav formue, 4.02 i middels formue og 4.15 i høy formue.

Forskjellene i motivasjon er små, men systematisk: personer med høy formue rapporterer noe høyere motivasjon enn de med lav formue, tilfredshet følger også omtrent samme mønster (4.14 mot 4.17 og 4.29). Samtidig ser vi at de med høyest formue også har den høyeste gjennomsnittsalderen, noe som indikerer en kobling mellom alder og formue (eldre personer har gjerne opparbeidet mer formue).

Variabel	Lav formue (n = 883)		Middels formue (n = 4255)		Høy formue (n = 965)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Alder	40.44	12.61	42.43	12.41	49.96	10.24
Motivasjon	3.98	0.98	4.02	0.90	4.15	0.83
Tilfredshet	4.14	0.88	4.17	0.85	4.29	0.76
Sykefravær 2022	0.02	0.05	0.02	0.04	0.01	0.03

Tabell 2: Deskriptiv statistikk etter formuegruppe

I [Tabell 3](#) presenteres deskriptiv statistikk for sykefravær etter kjønn. Vi ser at sykefraværet i 2022 har et gjennomsnitt på 1 prosent for menn og 2 prosent for kvinner, kvinner har da dobbelt så høyt sykefravær enn menn. Dette kan skyldes at kvinner i større grad enn menn jobber i yrker med høyere sykefravær, eller at kvinner er mer tilbøyelige til å rapportere sykefravær enn menn. Det kan også være andre faktorer som påvirker sykefraværet, som for eksempel alder, utdanning og arbeidsforhold. Vi ser også at vi har en bra fordeling av kvinner og menn i utvalget, der 47.9 prosent av respondentene er kvinner og 52.1 prosent er menn.

Kjønn	N	%	Gj.snitt sykefravær	SD
Mann	3177	52.1	1% (0.01)	4 (0.04)
Kvinne	2926	47.9	2% (0.02)	4 (0.04)

Tabell 3: Deskriptiv statistikk for sykefravær etter kjønn (N = 6103)

I [Tabell 4](#) presenteres deskriptiv statistikk for sykefravær etter utdanningsnivå. Vi ser at sykefraværet i 2022 har et gjennomsnitt på 2 prosent for de med grunnskole eller mindre, 2 prosent for de med videregående skole og 1 prosent for de med universitet/høgskole. Dette tyder på at sykefraværet er høyere for de med lavere utdanning, og at det kan være en liten sammenheng mellom utdanningsnivå og sykefravær.

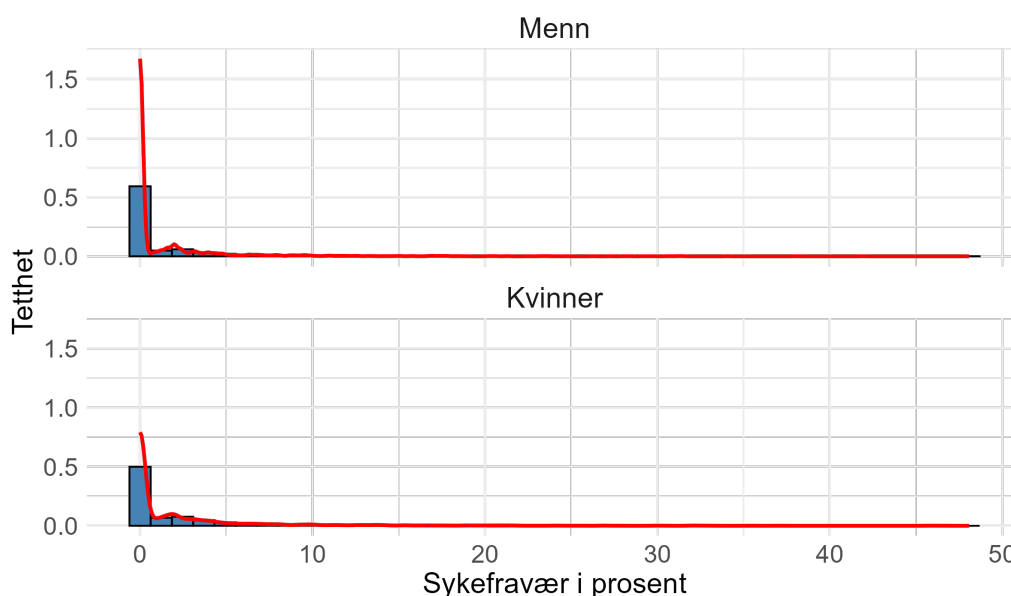
Utdanningsnivå	N	%	Gj.snitt sykefravær	SD
Grunnskole eller mindre	816	13.3	2% (0.02)	4 (0.04)
Videregående	2941	48.2	2% (0.02)	4 (0.04)
Universitet/Høgskole	2346	38.5	1% (0.01)	4 (0.04)

Tabell 4: Deskriptiv statistikk for sykefravær i 2022 etter utdanningsnivå (N = 6103).

3.4.1 Figurer

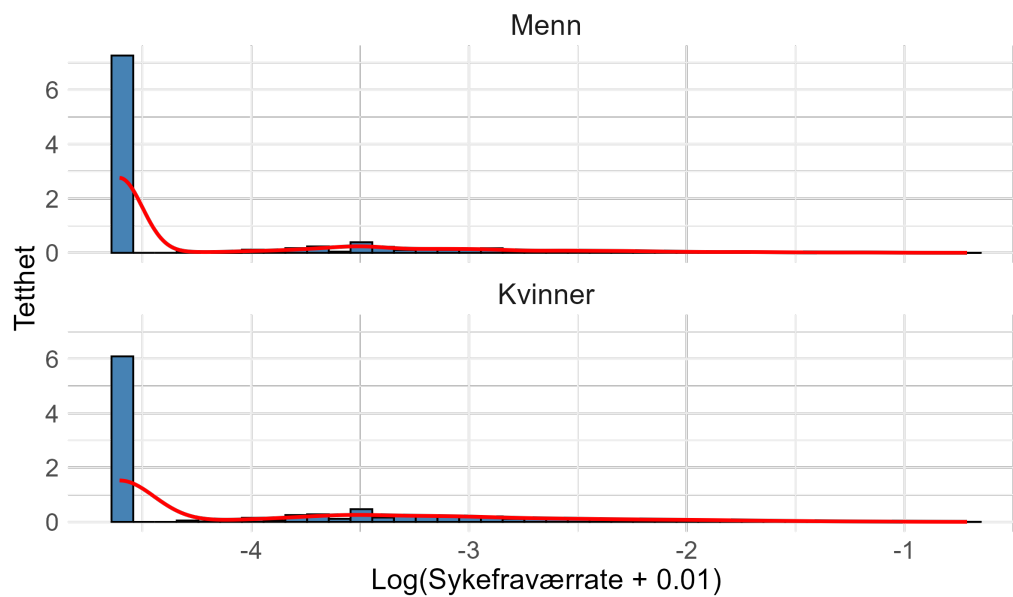
I [Figur 3](#) presenteres histogram og tetthetskurve for sykefraværet i 2022. Vi ser at sykefraværet er veldig høyreskjevt, med en høyere andel av respondentene som har lavt sykefravær enn de som har høyt sykefravær både på menn og kvinner. Vi vet fra [Tabell 3](#) at gjennomsnittet er på 3 prosent for menn mens det er på 6 prosent for kvinner, noe som gjenspeiles i grafen. Det er vanskelig å se, men det er også noen uteliggere hvor flere respondenter har mer enn 40 prosent sykefravær på både menn og kvinner, noe som fører til halen som strekker seg mot høyre i histogrammet.

Figur 3: Sykefravær i 2022



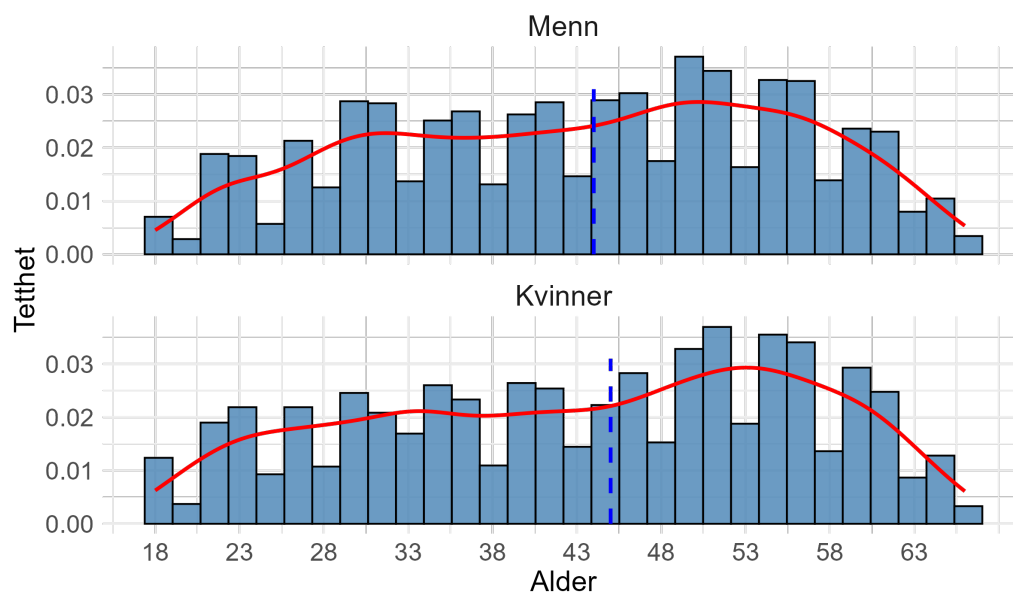
I 2022 var det $n = 4081$ som hadde 0% sykefravær, dette gjør at vår fordeling er tydelig høyreskjev. I [Figur 4](#) er sykefraværet logtransformert med $+0.01$, noe som fører til å glatte ut fordelingen og gjøre den mer normalfordelt. Dette er en vanlig teknikk for å håndtere høyreskjeve fordelinger, og det gjør at vi kan gjøre analysen vår mer robust mot skjevheter. Men selv om vi har logtransformert sykefraværet, så er det fortsatt mange som har lavt sykefravær, noe som kan påvirke resultatene våre.

Figur 4: Sykefravær i 2022 logtransformert med +0.01



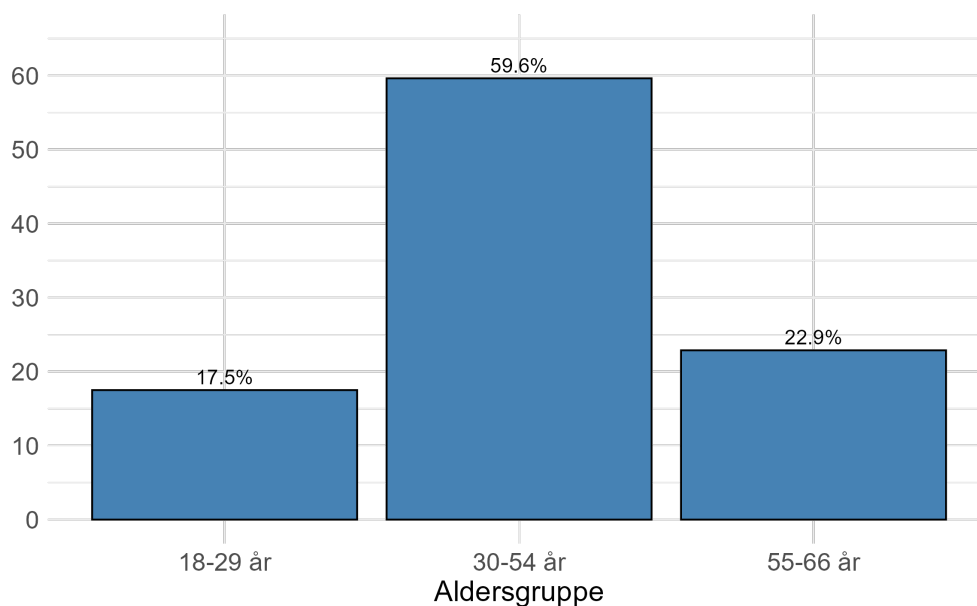
Når vi ser på aldersfordelingen i [Figur 5](#) så ser vi at den er jevn og symmetrisk fordelt blant respondentene. Som nevnt tidligere så er spennet på alderene til respondentene i undersøkelsen mellom 18 til 66 år. Medianalderen kan man se i den blå stiplede linjen som er på 44 år for menn og 45 år for kvinner.

Figur 5: Histogram og tetthetskurve for alder



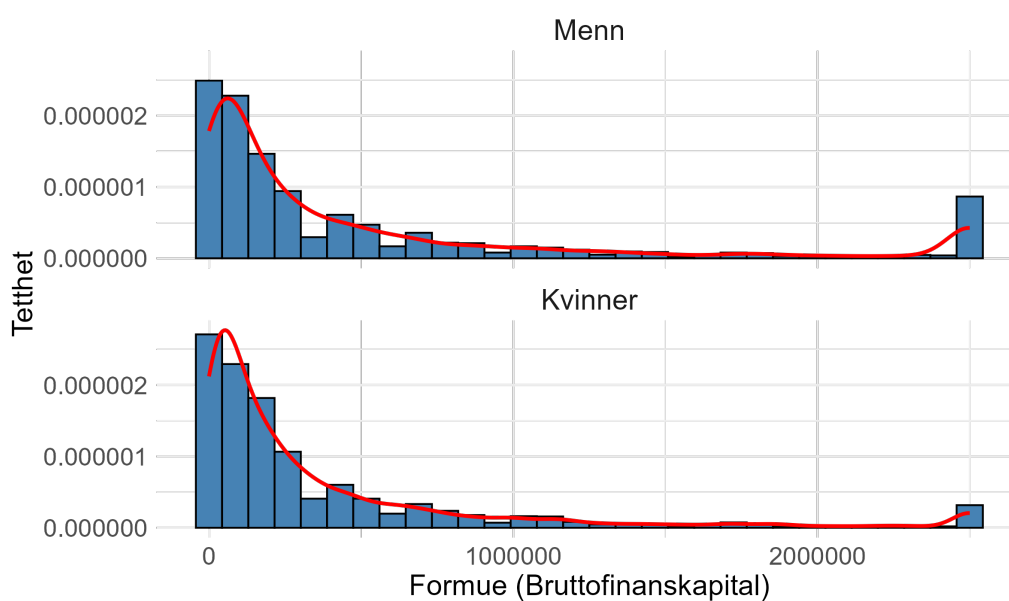
For analysen så har vi fordelt alder inn i tre breddeintervaller på 18-29, 30-55 og 55-66 år. I [Figur 6](#) presenteres et barplot av aldersgruppene. Vi har flest respondenter i aldersgruppen 30-54 år med totalt 59.6 prosent som vi bruker som referansegruppe.

Figur 6: Aldersgruppefordeling



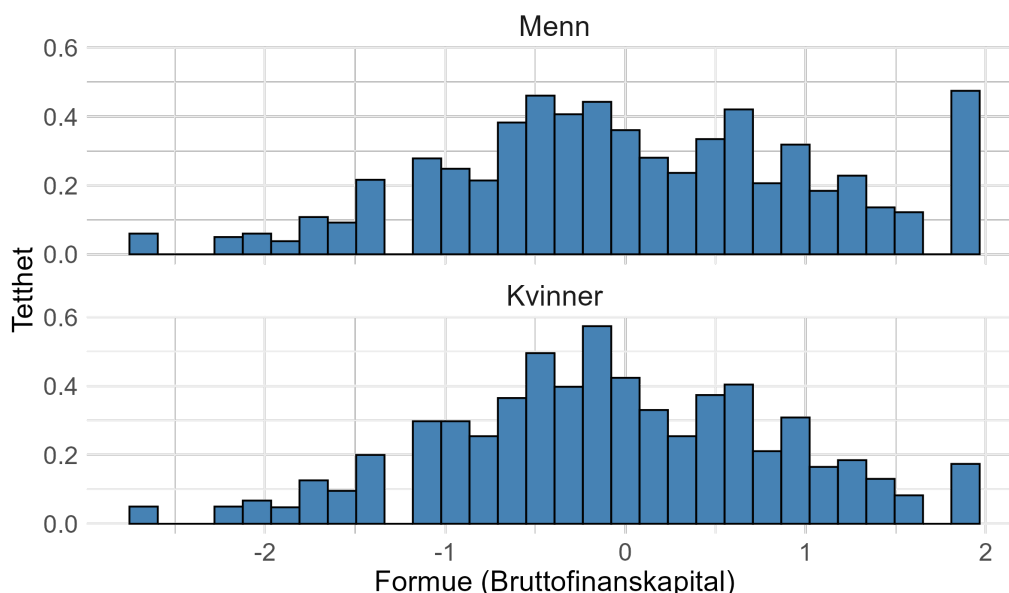
I [Figur 7](#) presenteres histogram og tetthetskurve for bruttofinanskapitalen. Som man kan se er formuefordelingen høyreskjev både for menn og kvinner, med en høyere andel av respondentene som har lav formue enn de som har høy formue noe som kan svekke analysen.

Figur 7: Fordeling av bruttofinanskapital



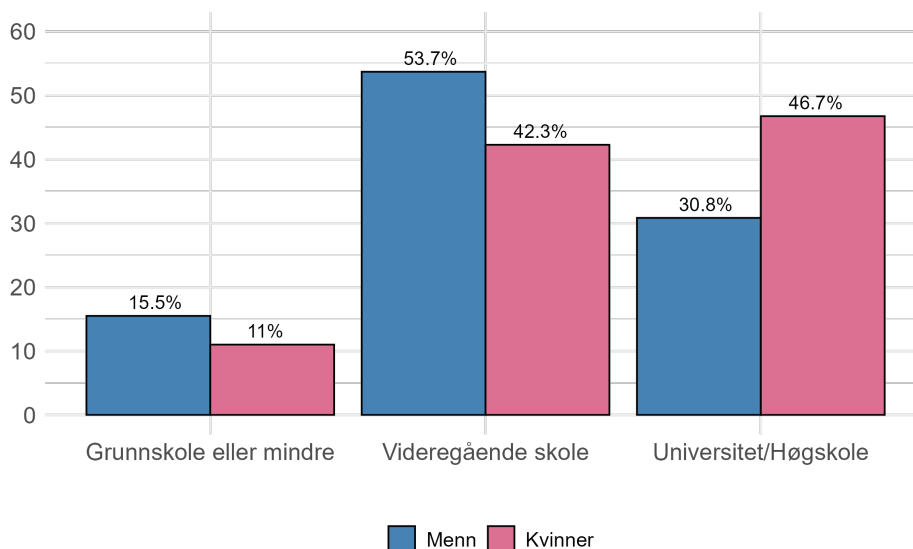
For å korrigere for denne skjevheten i formuefordelingen må vi gjøre en invertering av den kumulative fordelingen av bruttofinanskapitalen. Som man kan se i [Figur 8](#) så er den inverterte kumulative fordelingen av bruttofinanskapitalen mer normalfordelt, noe som gjør at vi kan bruke den i analysen vår.

Figur 8: Invertert kumulativ fordeling av bruttofinanskapital



Når vi ser på fordelingen av utdanningsgrupper fordelt på kjønn i [Figur 9](#) så ser vi at det er flest menn i utdanningsgruppen videregående skole med 53.7 prosent, mens kvinner har noe lavere med 42.3 prosent. Mer kvinner enn menn har universitetsutdannings eller høyskole med 46.7 prosent mot 30.8 prosent for menn. Menn har også lavest utdanningsnivå med 15.5 prosent i utdanningsgruppen grunnskole eller mindre, mens kvinner har 11 prosent i den samme utdanningsgruppen. Menn har lavere utdanningsnivå enn kvinner, og kvinner er mer tilbøyelige til å ta høyere utdanning.

Figur 9: Fordeling av utdanningsgrupper fordelt på kjønn



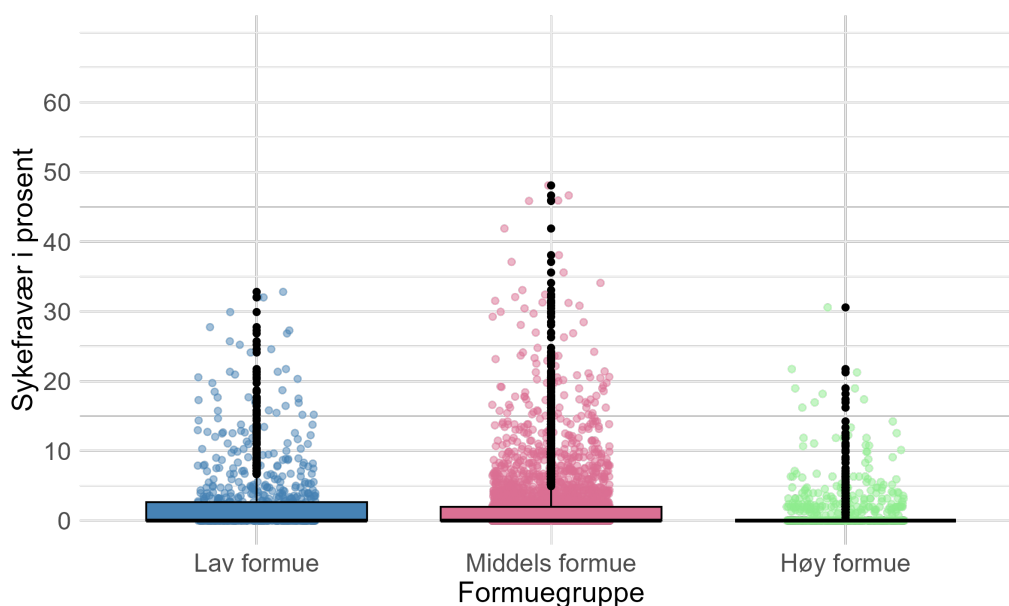
I Figur 10 presenteres et boksplott av sykefravær etter formuegrupper som er definert etter standardavvik fra gjennomsnittet. Vi har tre formuegrupper: lav formue (under 1 standardavvik under gjennomsnittet), middels formue (mellom 1 standardavvik under og over gjennomsnittet) og høy formue (over 1 standardavvik over gjennomsnittet).

Vi kan se at det er en liten trend i sykefraværet etter formuegruppe, der de med høy formue har lavest sykefravær, mens de med lav formue har høyest sykefravær. Dette er i tråd med hypotesen vår om at formue kan påvirke sykefraværet.

Medianen vises i den sorte streken i midten av boksen, og den viser at sykefraværet med små marginer går ned fra lav formue, til middels formue og til høy formue. Bunnen og toppen til boksene viser oss henholdsvis første og tredje kvartil, og de stiplede linjene viser oss minimum og maksimum sykefravær. Det er også noen uteliggere som er vist med små prikker, og de viser at det er noen respondenter som har rapportert sykefravær på over 40 prosent. Dette kan være at de har vært sykemeldt i en lengre periode. I bakgrunnen av figuren man man se alle observasjonene spredt utover for en bedre oversikt siden det er mange observasjoner som går over hverandre i boksen. Dette er gjort med en funksjon som sprer ut observasjonene litt for å få en bedre oversikt over dem.

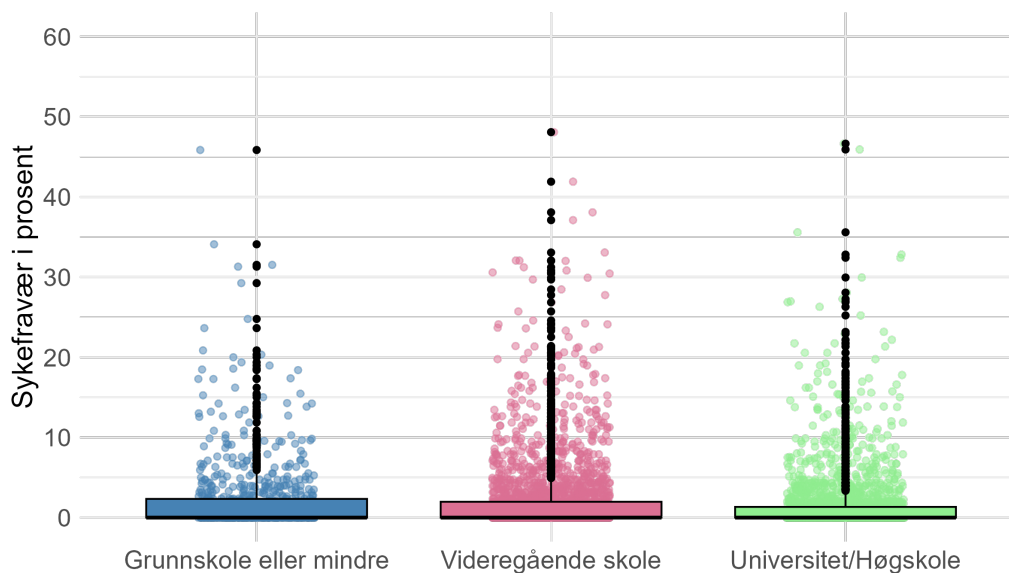
I analysen bruker vi ikke formuegruppene, men figuren inkluderes for å få en bedre oversikt over hvordan sykefraværet fordeler seg etter formue.

Figur 10: Boksplott av sykefravær etter formuegruppe



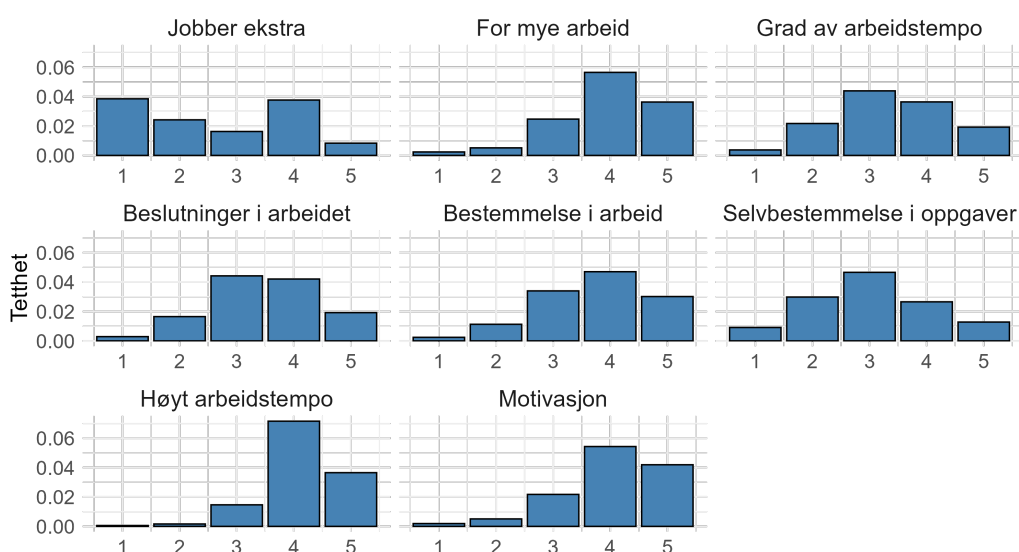
I Figur 11 presenteres et boksplott av sykefravær etter utdanningsnivå. Vi ser at sykefraværet er relativt jevnt mellom utdanningsnivåene. Medianen er litt over 10 prosent, og som tidligere vet vi at gjennomsnittlig sykefravær er lavere for høyt utdannede og litt lavere for de med lavere utdanning.

Figur 11: Boksplott av sykefravær etter utdanningsnivå



I Figur 12 presenteres fordelingen av de arbeidsrelaterte variablene som inngår i de latente variablene jobbkrav og jobbbressurser samt motivasjon. Vi ser at det er en høy andel som rapporterer at de har for mye arbeid, og at de jobber i et høyt tempo. Det er også en høy andel som rapporterer at de jobber ekstra, og selvbestemmelse i oppgaver og grad av arbeidstempo er ganske normalfordelt. Motivasjon har de fleste respondenter selvrapportert at de har høyt av i arbeidet.

Figur 12: Fordeling av arbeidsrelaterte variabler



3.5 Metode {sec-metode}

I oppgaven vil vi bruke en kvantitativ metode for å analysere sammenhengen mellom formue og sykefravær. Vi vil bruke en Structural Equation Model (SEM) for å teste hypotesene våre, og vi vil kontrollere for andre relevante faktorer som kan påvirke sykefraværet. SEM er en statistisk metode som gjør det mulig å teste komplekse modeller med flere variabler, og som kan håndtere både direkte og indirekte sammenhenger mellom variablene. Vi vil bruke R for å gjennomføre analysen, og vi vil bruke pakker som Lavaan og Semtools for å implementere SEM-modellen.

3.6 Structural Equation Model (SEM)

Formue inngår i modellen som en direkte forklaringsvariabel for sykefravær. Vi har også modellert motivasjon som en medierende variabel, hvor formue kan påvirke motivasjonen, som igjen kan påvirke sykefravær.

Dette modellvalget bygger videre på JD-R-rammeverket, men inkluderer økonomisk kontekst som en faktor som kan endre hvordan individer påvirkes av jobbsituasjonen. Ved å bruke en SEM-modell kan vi teste både de direkte og indirekte sammenhengene mellom formue og sykefravær.

3.6.1 Ligning til modellen

3.6.1.1 Hovedmodell for sykefravær SF_i

Vår hovedmodell for sykefravær (SF_i) tar utgangspunkt i JD-R rammeverket men utvides til å inkludere formue som en direkte prediktor og moderator. Som påpekt av Langseth-Eide (2019) kan et høyt antall arbeidstimer ha ulike drivere og utfall, og vi antar at formue kan påvirke denne dynamikken. Den utvidede modellen for sykefravær er:

$$SF_i = \beta_0 + \beta_1 JK_i + \beta_2 JR_i + \beta_3 FN_i + \beta_4 M_i + \sum_j \gamma_j X_{ij} + \epsilon_{1i}$$

Her representerer X_{ij} en vektor av kontrollvariabler som alder, stillingsprosent, kjønn og utdanning. Dette vil si at for eksempel koeffisienten γ_{SP} som del av $\sum_j \gamma_j X_{ij}$ vil vise den direkte sammenhengen mellom stillingsprosent og sykefravær kontrollert for de andre variablene.

β koeffisientene representerer effektene av jobbkrav, jobbressurser, formue og motivasjon.

3.6.1.2 Ligning for motivasjon M_i

Motivasjonen (M_i) antas å påvirkes av jobbressurser, formuenivå og kontrollvariablene X_{ik} .

$$M_i = \alpha_0 + \alpha_1 JR_i + \alpha_2 FN_i + \sum_k \alpha_{3k} X_{ik} + \epsilon_{2i}$$

3.6.2 Forklaring av alle deler i modellen

Symbol	Forklaring
SF_i	Sykefraværsprosent for individ i
SP_i	Sentrert stillingsprosent for individ i (0 = 100% stilling)
JD_i	Latent jobbkrav score (høyere = mer krav)
JR_i	Latent jobbressurser score (høyere = mer støtte/autonomi)
FN_i	må endres Logaritmen eller prosentil rangeringen av individets (eller husholdningens) formue
M_i	Motivasjons-/engasjements score som en observert, endogen variabel
X_{ij}	Kontrollvariabler (alder, kjønn, utdanning ...), alle gjennomsnittssentrert
$\epsilon_{1i}, \epsilon_{2i}$	Forstyrrelser (null-gjennomsnitt, ukorrelerede med prediktorer)
α_{3j}	Koeffisienter for kontrollvariablene på Motivasjon i motivasjonsmodellen
γ_j	Koeffisienter for kontrollvariablene i på sykefravær i sykefraværmodellen

Tabell 5: Oversikt over variabler i modellen

3.6.3 Beskrivning av metode

Vår medierende variabel Motivasjon (M_i) i [paragraf 3.6.1.2](#) er modellert som en funksjon av jobbressurser (JR_i) og formue (FN_i), samt kontrollvariabler. Her forventer vi at $\alpha_1 > 0$ i tråd med JD-R modellen og Langseth-Eide & Vittersø (2021) hvor jobbressurser bygger engasjement og motivasjon. Vi forventer også at $\alpha_2 > 0$ som betyr at høyere formue vil føre til høyere motivasjon. Dette bygger på antagelsen om at økonomisk trygghet reduserer stress og frigjør mental kapasitet. Det bygger også på at på at utsikter til økonomisk fremgang, eller fraværet av en følelse av at det ikke er mulig å bli

økonomisk trygg som kan oppstå ved stor ulikhet Gesiarz et al. (2020), og at du dermed kan styrke den indre motivasjonen for arbeidet.

3.6.4 SEM-spesifikasjoner

Vi kjører to separate SEM-spesifikasjoner for å teste robustheten av våre resultater. Den første inkluderer alle observasjoner i utvalget, der sykefravær log-transformeres som $\log(\text{sykefravær} + 0,01)$. Den andre modellen tar logaritmen av sykefravær uten å legge til 0,01 siden det ikke er nødvendig. Dette er for å undersøke om estimatene endres vesentlig når null-gruppen utgår. Vi gjør dette for å undersøke om estimatene endres vesentlig når null-gruppen utgår siden sykefraværet er så høyreskjevt.

3.6.4.1 Endring av variabler

De ordinale variablene har en skala fra 1-5, hvor 1 ofte er en form for “oftest” eller “veldig fornøyd”, og 5 er “aldri” eller “veldig misfornøyd”.

Vi snur om på skalaen til de negative variablene fordi skalaen til variabler som hvor fornøyd vil si at 1 er ofte veldig fornøyd, og 5 tilsier veldig misfornøyd, mens på foreks for mye å gjøre, så vil 1 tilsi daglig og 5 tilsi aldri. Som vi ser i REFERER TIL fordeling av arbeidsrelaterte variabler så vil det være enklere å tolke resultatene når vi har en skala som er lik for alle variablene.

3.6.5 Estimator

Siden flere av våre observerte variabler er ordinale, og med klar skjevhet som ikke følger normalfordeling, har vi ikke kunne brukt sannsynlighetsmaksimering. Vi har dermed valgt å bruke WLSMV-estimatoren (Weighted Least Squares Mean and Variance adjusted) i vår SEM-analyse. Denne estimatoren baserer seg på

3.6.6 Hypoteser

3.6.6.1 Hypotese 1(H1): $\beta_1 > 0$ Høyere jobbkrav gir høyere sykefravær

Dette er en grunnleggende antagelse i JD-R-modellen (Schaufeli & Bakker, 2004; Vander Elst et al., 2016). Høye krav (fysiske, psykiske, emosjonelle) tærer på individets ressurser og kan føre til utbrenthet og helseplager, som igjen øker sannsynligheten for sykefravær.

3.6.6.2 Hypotese 2(H2): $\beta_2 < 0$ Høyere jobbressurser gir lavere sykefravær

Jobbressurser (støtte, autonomi, tilbakemelding) fungerer som beskyttende faktorer. De hjelper ansatte med å håndtere krav, oppnå mål og fremmer personlig vekst, noe som fører til høyere engasjement og bedre helse, og dermed lavere fravær (Langseth-Eide & Vittersø, 2021).

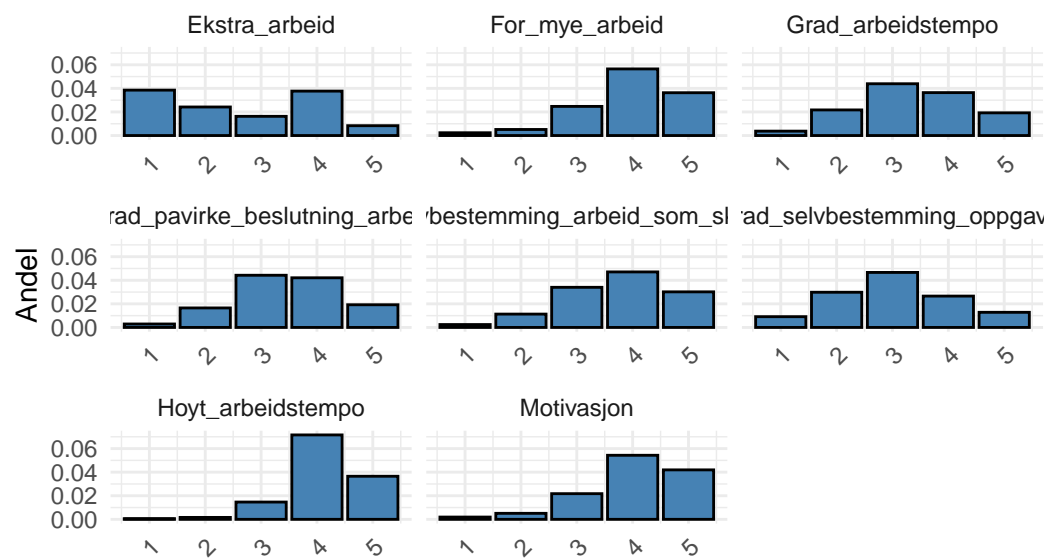
3.6.6.3 Hypotese 3(H3): $\beta_3 < 0$ Høyere formuenivå gir lavere sykefravær

Vi forventer en direkte, gunstig effekt av formue på sykefravær. Formue fungerer som en “buffer” mot levekårsproblemer (Hattrem, n.d.; Normann, 2009) og gir økonomisk trygghet. Dette kan redusere generelt stressnivå og forbedre helsen, slik funn fra Jaeggi et al. (2021) indikerer (høyere formue -> lavere blodtrykk, færre luftveissykdommer). Økonomisk trygghet kan også gi bedre tilgang til helsetjenester og en større evne til å håndtere helseutfordringer uten å måtte ty til langvarig fravær.

3.6.6.4 Hypotese 4(H4): Formue øker motivasjon $\alpha_2 > 0$

Vi forventer en indirekte vei der formue påvirker sykefravær gjennom motivasjon. Som nevnt AUTOREF, forventer vi at høyere formue øker motivasjonen $\alpha_2 > 0$ som ved å redusere finansiell usikkerhet, og gode fremtidsutsikter. Videre forventer vi at høyere motivasjon/engasjement reduserer sykefraværet, slik Langseth-Eide & Vittersø (2021) fant.

Fordeling av arbeidsrelaterte variabler



lavaan 0.6-19 ended normally after 90 iterations

Estimator	DWLS
Optimization method	NLMINB
Number of model parameters	60
Number of observations	6103
Number of missing patterns	1

Model Test User Model:

	Standard	Scaled
Test Statistic	1679.341	1470.660
Degrees of freedom	80	80
P-value (Chi-square)	0.000	0.000
Scaling correction factor		1.156
Shift parameter		17.644
simple second-order correction		

Model Test Baseline Model:

Test statistic	27795.716	20453.789
----------------	-----------	-----------

Degrees of freedom	36	36
P-value	0.000	0.000
Scaling correction factor		1.360

User Model versus Baseline Model:

Comparative Fit Index (CFI)	0.942	0.932
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.974	0.969
Robust Comparative Fit Index (CFI)		NA
Robust Tucker-Lewis Index (TLI)		NA

Root Mean Square Error of Approximation:

RMSEA	0.057	0.053
90 Percent confidence interval - lower	0.055	0.051
90 Percent confidence interval - upper	0.060	0.056
P-value H ₀ : RMSEA ≤ 0.050	0.000	0.010
P-value H ₀ : RMSEA ≥ 0.080	0.000	0.000
Robust RMSEA		NA
90 Percent confidence interval - lower		NA
90 Percent confidence interval - upper		NA
P-value H ₀ : Robust RMSEA ≤ 0.050		NA
P-value H ₀ : Robust RMSEA ≥ 0.080		NA

Standardized Root Mean Square Residual:

SRMR	0.035	0.035
------	-------	-------

Parameter Estimates:

Parameterization	Theta
Standard errors	Robust.sem

Information	Expected
Information saturated (h1) model	Unstructured

Latent Variables:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
Latent_JK =~						
For_mye_arbeid	1.000				0.684	0.565
Hoyt_arbedstmp	0.397	0.025	15.628	0.000	0.272	0.393
Ekstra_arbeid	1.359	0.123	11.005	0.000	0.929	0.681
Latent_JR =~						
Grd_slvbstmmn_	1.000				1.023	0.715
Grd_slvbst_---	1.283	0.041	31.384	0.000	1.312	0.795
Grad_arbedstmp	0.932	0.027	34.628	0.000	0.953	0.690
Grd_pvrk_bslt_	1.060	0.031	34.023	0.000	1.084	0.735

Regressions:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
Motivasjon ~						
Latent_JR (a1)	0.479	0.019	25.304	0.000	0.490	0.430
Form_qnrm (a2)	0.008	0.017	0.479	0.632	0.008	0.007
ald_ung (c1)	-0.363	0.045	-8.098	0.000	-0.363	-0.121
ald_elder (c2)	0.253	0.041	6.192	0.000	0.253	0.093
Kvinne (c3)	0.013	0.033	0.406	0.685	0.013	0.006
Utd_grnns (c4)	0.016	0.047	0.346	0.730	0.016	0.005
Utd_nvrst (c5)	-0.016	0.035	-0.462	0.644	-0.016	-0.007
Barn (c6)	0.017	0.046	0.379	0.704	0.017	0.005
arb_stlln (c7)	0.004	0.001	6.134	0.000	0.004	0.087
logsyk ~						
Latent_JK (b1)	0.042	0.020	2.071	0.038	0.029	0.035
Latent_JR (b2)	-0.087	0.013	-6.887	0.000	-0.089	-0.108
Form_qnrm (b3)	-0.104	0.012	-9.015	0.000	-0.104	-0.123
Motivasjn (b4)	-0.033	0.011	-2.951	0.003	-0.033	-0.046
ald_ung (g1)	0.010	0.029	0.344	0.731	0.010	0.005
ald_elder (g2)	0.005	0.026	0.191	0.848	0.005	0.003

Kvinne (g3)	0.216	0.022	9.674	0.000	0.216	0.130
Utd_grnns (g4)	0.037	0.030	1.230	0.219	0.037	0.015
Utd_nvrst (g5)	-0.113	0.024	-4.709	0.000	-0.113	-0.066
Barn (g6)	0.042	0.030	1.411	0.158	0.042	0.018
arb_stlln (g7)	0.002	0.000	3.356	0.001	0.002	0.045

Covariances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
Latent_JK ~~						
Latent_JR	-0.071	0.013	-5.269	0.000	-0.101	-0.101

Intercepts:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
.Hoyt_arbedstmp	4.055	0.046	87.671	0.000	4.055	5.865
.logsyk	-4.305	0.056	-77.022	0.000	-4.305	-5.213

Thresholds:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
For_mye_rbd t1	-2.130	0.092	-23.078	0.000	-2.130	-1.758
For_mye_rbd t2	-1.481	0.086	-17.294	0.000	-1.481	-1.223
For_mye_rbd t3	-0.366	0.082	-4.458	0.000	-0.366	-0.302
For_mye_rbd t4	1.109	0.083	13.304	0.000	1.109	0.915
Ekstra_arbd t1	-0.100	0.094	-1.064	0.288	-0.100	-0.073
Ekstra_arbd t2	0.609	0.096	6.333	0.000	0.609	0.446
Ekstra_arbd t3	1.074	0.099	10.807	0.000	1.074	0.787
Ekstra_arbd t4	2.684	0.120	22.398	0.000	2.684	1.966
Grd_slvbstm_ 1	-1.820	0.100	-18.273	0.000	-1.820	-1.272
Grd_slvbstm_ 2	-0.406	0.097	-4.173	0.000	-0.406	-0.284
Grd_slvbstm_ 3	1.020	0.098	10.429	0.000	1.020	0.713
Grd_slvbstm_ 4	2.171	0.100	21.705	0.000	2.171	1.518
Grd_slvb____ 1	-2.894	0.127	-22.861	0.000	-2.894	-1.755
Grd_slvb____ 2	-1.469	0.118	-12.490	0.000	-1.469	-0.891
Grd_slvb____ 3	0.120	0.116	1.041	0.298	0.120	0.073
Grd_slvb____ 4	1.829	0.118	15.533	0.000	1.829	1.109

Grd_rbdstmp t1	-2.388	0.102	-23.526	0.000	-2.388	-1.729
Grd_rbdstmp t2	-0.884	0.096	-9.233	0.000	-0.884	-0.640
Grd_rbdstmp t3	0.497	0.095	5.204	0.000	0.497	0.360
Grd_rbdstmp t4	1.750	0.097	18.121	0.000	1.750	1.267
Grd_pvrk_bs_ 1	-2.398	0.105	-22.871	0.000	-2.398	-1.626
Grd_pvrk_bs_ 2	-0.896	0.096	-9.315	0.000	-0.896	-0.608
Grd_pvrk_bs_ 3	0.691	0.096	7.174	0.000	0.691	0.469
Grd_pvrk_bs_ 4	2.207	0.098	22.497	0.000	2.207	1.496
Motivasjon t1	-2.074	0.088	-23.694	0.000	-2.074	-1.820
Motivasjon t2	-1.417	0.079	-17.971	0.000	-1.417	-1.244
Motivasjon t3	-0.441	0.077	-5.724	0.000	-0.441	-0.387
Motivasjon t4	0.886	0.077	11.495	0.000	0.886	0.778

Variances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
.For_mye_arbeid	1.000				1.000	0.681
.Hoyt_arbedstmp	0.404	0.007	57.258	0.000	0.404	0.845
.Ekstra_arbeid	1.000				1.000	0.537
.Grd_slvbstmmn_	1.000				1.000	0.489
.Grd_slvbst_---	1.000				1.000	0.368
.Grad_arbedstmp	1.000				1.000	0.524
.Grd_pvrk_bs t_	1.000				1.000	0.460
.Motivasjon	1.000				1.000	0.770
.logsyk	0.642	0.015	42.372	0.000	0.642	0.941
Latent_JK	0.468	0.043	10.881	0.000	1.000	1.000
Latent_JR	1.046	0.046	22.600	0.000	1.000	1.000

Scales y*:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
For_mye_arbeid	0.825				0.825	1.000
Ekstra_arbeid	0.733				0.733	1.000
Grd_slvbstmmn_	0.699				0.699	1.000
Grd_slvbst_---	0.606				0.606	1.000
Grad_arbedstmp	0.724				0.724	1.000

Grd_pvrk_bslt_	0.678	0.678	1.000
Motivasjon	0.898	0.898	1.000

lavaan 0.6-19 ended normally after 95 iterations

Estimator	DWLS
Optimization method	NLMINB
Number of model parameters	60
Number of observations	2021
Number of missing patterns	1

Model Test User Model:

	Standard	Scaled
Test Statistic	475.465	432.960
Degrees of freedom	80	80
P-value (Chi-square)	0.000	0.000
Scaling correction factor		1.143
Shift parameter		16.846
simple second-order correction		

Model Test Baseline Model:

Test statistic	8108.347	5994.862
Degrees of freedom	36	36
P-value	0.000	0.000
Scaling correction factor		1.355

User Model versus Baseline Model:

Comparative Fit Index (CFI)	0.951	0.941
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.978	0.973
Robust Comparative Fit Index (CFI)		NA

Robust Tucker-Lewis Index (TLI)	NA
---------------------------------	----

Root Mean Square Error of Approximation:

RMSEA	0.049	0.047
90 Percent confidence interval - lower	0.045	0.042
90 Percent confidence interval - upper	0.054	0.051
P-value H ₀ : RMSEA ≤ 0.050	0.572	0.889
P-value H ₀ : RMSEA ≥ 0.080	0.000	0.000

Robust RMSEA	NA
90 Percent confidence interval - lower	NA
90 Percent confidence interval - upper	NA
P-value H ₀ : Robust RMSEA ≤ 0.050	NA
P-value H ₀ : Robust RMSEA ≥ 0.080	NA

Standardized Root Mean Square Residual:

SRMR	0.040	0.040
------	-------	-------

Parameter Estimates:

Parameterization	Theta
Standard errors	Robust.sem
Information	Expected
Information saturated (h1) model	Unstructured

Latent Variables:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
Latent_JK =~						
For_mye_arbeid	1.000				0.862	0.653
Hoyt_arbedstmp	0.338	0.040	8.424	0.000	0.291	0.429
Ekstra_arbeid	0.923	0.130	7.089	0.000	0.796	0.623
Latent_JR =~						

Grd_slvbstmmn_	1.000				0.897	0.668
Grd_slvbst_	1.365	0.077	17.814	0.000	1.224	0.774
Grad_arbedstmp	1.020	0.052	19.598	0.000	0.915	0.675
Grd_pvrk_bslt_	1.143	0.059	19.327	0.000	1.025	0.716

Regressions:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
Motivasjon ~						
Latent_JR (a1)	0.548	0.038	14.610	0.000	0.492	0.431
Form_qnrm (a2)	0.022	0.030	0.742	0.458	0.022	0.018
ald_ung (c1)	-0.463	0.075	-6.206	0.000	-0.463	-0.161
ald_elder (c2)	0.183	0.073	2.524	0.012	0.183	0.065
Kvinne (c3)	0.132	0.058	2.291	0.022	0.132	0.057
Utd_grnns (c4)	0.052	0.076	0.685	0.493	0.052	0.016
Utd_nvrst (c5)	-0.146	0.064	-2.273	0.023	-0.146	-0.061
Barn (c6)	0.068	0.078	0.873	0.383	0.068	0.021
arb_stlln (c7)	0.001	0.001	1.079	0.281	0.001	0.027
logsyk_u0 ~						
Latent_JK (b1)	0.027	0.024	1.151	0.250	0.024	0.034
Latent_JR (b2)	-0.030	0.022	-1.347	0.178	-0.027	-0.039
Form_qnrm (b3)	-0.075	0.018	-4.304	0.000	-0.075	-0.102
Motivasjn (b4)	-0.040	0.017	-2.389	0.017	-0.040	-0.067
ald_ung (g1)	-0.078	0.042	-1.859	0.063	-0.078	-0.045
ald_elder (g2)	0.124	0.040	3.092	0.002	0.124	0.073
Kvinne (g3)	0.056	0.032	1.725	0.085	0.056	0.040
Utd_grnns (g4)	-0.001	0.044	-0.016	0.987	-0.001	-0.000
Utd_nvrst (g5)	-0.044	0.035	-1.231	0.218	-0.044	-0.030
Barn (g6)	0.035	0.042	0.837	0.403	0.035	0.018
arb_stlln (g7)	-0.002	0.001	-2.363	0.018	-0.002	-0.051

Covariances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
Latent_JK ~~						
Latent_JR	-0.126	0.026	-4.776	0.000	-0.163	-0.163

Intercepts:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
.Hoyt_arbedstmp	4.159	0.079	52.798	0.000	4.159	6.128
.logsyk_u0	-2.960	0.072	-40.996	0.000	-2.960	-4.304

Thresholds:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
For_mye_rbd t1	-2.235	0.183	-12.222	0.000	-2.235	-1.693
For_mye_rbd t2	-1.576	0.171	-9.242	0.000	-1.576	-1.194
For_mye_rbd t3	-0.407	0.161	-2.525	0.012	-0.407	-0.308
For_mye_rbd t4	1.129	0.165	6.824	0.000	1.129	0.855
Ekstra_arbd t1	-0.156	0.161	-0.970	0.332	-0.156	-0.122
Ekstra_arbd t2	0.482	0.162	2.975	0.003	0.482	0.377
Ekstra_arbd t3	0.896	0.164	5.457	0.000	0.896	0.701
Ekstra_arbd t4	2.378	0.180	13.180	0.000	2.378	1.861
Grd_slvbstm_ 1	-1.563	0.169	-9.229	0.000	-1.563	-1.164
Grd_slvbstm_ 2	-0.252	0.167	-1.506	0.132	-0.252	-0.188
Grd_slvbstm_ 3	1.158	0.169	6.856	0.000	1.158	0.862
Grd_slvbstm_ 4	2.183	0.173	12.657	0.000	2.183	1.626
Grd_slvb____ 1	-2.598	0.219	-11.891	0.000	-2.598	-1.644
Grd_slvb____ 2	-1.156	0.201	-5.766	0.000	-1.156	-0.732
Grd_slvb____ 3	0.368	0.200	1.841	0.066	0.368	0.233
Grd_slvb____ 4	1.945	0.204	9.536	0.000	1.945	1.231
Grd_rbdstmp t1	-2.338	0.171	-13.688	0.000	-2.338	-1.725
Grd_rbdstmp t2	-0.781	0.165	-4.732	0.000	-0.781	-0.576
Grd_rbdstmp t3	0.541	0.165	3.286	0.001	0.541	0.399
Grd_rbdstmp t4	1.675	0.167	10.033	0.000	1.675	1.236
Grd_pvrk_bs_ 1	-2.237	0.184	-12.168	0.000	-2.237	-1.563
Grd_pvrk_bs_ 2	-0.772	0.174	-4.445	0.000	-0.772	-0.539
Grd_pvrk_bs_ 3	0.792	0.174	4.545	0.000	0.792	0.553
Grd_pvrk_bs_ 4	2.227	0.178	12.533	0.000	2.227	1.555
Motivasjon t1	-2.207	0.155	-14.228	0.000	-2.207	-1.936
Motivasjon t2	-1.560	0.146	-10.654	0.000	-1.560	-1.368

Motivasjon t3	-0.567	0.144	-3.928	0.000	-0.567	-0.497
Motivasjon t4	0.733	0.144	5.102	0.000	0.733	0.643

Variances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
.For_mye_arbeid	1.000				1.000	0.574
.Hoyt_arbedstmp	0.376	0.012	31.714	0.000	0.376	0.816
.Ekstra_arbeid	1.000				1.000	0.612
.Grd_slvbstmmn_	1.000				1.000	0.554
.Grd_slvbst_---	1.000				1.000	0.400
.Grad_arbedstmp	1.000				1.000	0.544
.Grd_pvrk_bslt_	1.000				1.000	0.488
.Motivasjon	1.000				1.000	0.769
.logsyk_u0	0.459	0.016	28.115	0.000	0.459	0.970
Latent_JK	0.742	0.119	6.228	0.000	1.000	1.000
Latent_JR	0.804	0.063	12.674	0.000	1.000	1.000

Scales y*:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)	Std.lv	Std.all
For_mye_arbeid	0.758				0.758	1.000
Ekstra_arbeid	0.783				0.783	1.000
Grd_slvbstmmn_	0.745				0.745	1.000
Grd_slvbst_---	0.633				0.633	1.000
Grad_arbedstmp	0.738				0.738	1.000
Grd_pvrk_bslt_	0.698				0.698	1.000
Motivasjon	0.897				0.897	1.000

4 Analyse

Vi bruker den definerte modellen i ?? ved hjelp at pakken Lavaan i R, og i vurdering av resultatene våre tar vi utgangspunkt i ??.

forklare estimator = “WLSMV”, parameterization = “theta”,

forklare hva tallene i tabellen betyr etter transformasjonene

4.0.1 Tabell med resultat fra regresjonsanalysen(e)

Tabell 6: Resultater fra strukturmodellen (Modell 1) for prediksjon av motivasjon og sykefravær (logsyk).

Avhengig variabel	Prediktor	Estimat	Std.Err	z-verdi	p-verdi	Std.all
<i>Prediktorer for motivasjon</i>						
	Latent_JR (a1)	0.479	0.019	25.304	<0.001	0.430
	Formue_qnorm (a2)	0.008	0.017	0.479	0.632	0.007
	ald_ung (c1)	-0.363	0.045	-8.098	<0.001	-0.121
	ald_elder (c2)	0.253	0.041	6.192	<0.001	0.093
	Kvinne (c3)	0.013	0.033	0.406	0.685	0.006
	Utd_grunnskole (c4)	0.016	0.047	0.346	0.730	0.005
	Utd_universitet (c5)	-0.016	0.035	-0.462	0.644	-0.007
	Barn (c6)	0.017	0.046	0.379	0.704	0.005
	arb_stillingspst (c7)	0.004	0.001	6.134	<0.001	0.087
<i>Prediktorer for sykefravær (logsyk)</i>						
	Latent_JK (b1)	0.042	0.020	2.071	0.038	0.035
	Latent_JR (b2)	-0.087	0.013	-6.887	<0.001	-0.108
	Formue_qnorm (b3)	-0.104	0.012	-9.015	<0.001	-0.123
	Motivasjon (b4)	-0.033	0.011	-2.951	0.003	-0.046
	ald_ung (g1)	0.010	0.029	0.344	0.731	0.005
	ald_elder (g2)	0.005	0.026	0.191	0.848	0.003
	Kvinne (g3)	0.216	0.022	9.674	<0.001	0.130
	Utd_grunnskole (g4)	0.037	0.030	1.230	0.219	0.015
	Utd_universitet (g5)	-0.113	0.024	-4.709	<0.001	-0.066
	Barn (g6)	0.042	0.030	1.411	0.158	0.018
	arb_stillingspst (g7)	0.002	0.000	3.356	0.001	0.045

Merk:

Estimat er ustandardisert koeffisient. Std.Err er standardfeil. Std.all er fullstendig standardisert koeffisient. Referansekategorier: Alder (30–54 år), Utdanning (videregående). Formue_qnorm er normalisert formue. arb_stillingspst er sentrert stillingsprosent. logsyk er $\log(\text{sykefravær} + 0.01)$.

4.0.2 Resultat knyttet til hypoteser

4.1 Prediksjon av log-transformert sykefravær

4.1.1 Hypotese 1

Vi finner en positiv og statistisk signifikant sammenheng mellom **Jobbkrav** (**Latent_JK**) og logsyk (Estimat = 0.042, Std.all = 0.035, $p = 0.038$). Dette gir støtte til H1. Økte jobbkrav er assosiert med en økning i log-transformert sykefravær. Effekten er relativt liten, men signifikant.

4.1.2 Hypotese 2

Det er en negativ og statistisk signifikant sammenheng mellom Jobbressurser (**Latent_JR**) og logsyk (Estimat = -0.087 , Std.all = -0.108 , $p < 0.001$). Dette gir i utgangspunktet sterk støtte til H2. Økt tilgang på jobbressurser er assosiert med en reduksjon i log-transformert sykefravær.

4.1.3 Hypotese 3

Formue (**Formue_qnorm**) viser en negativ og statistisk signifikant sammenheng med logsyk (Estimat = -0.104 , Std.all = -0.123 , $p < 0.001$). Dette gir sterk støtte til H3. Et høyere formuenivå (målt på en normalisert skala) er assosiert med en reduksjon i log-transformert sykefravær, selv når vi kontrollerer for jobbkrav, jobbressurser og motivasjon.

4.2 Prediksjon av motivasjon

4.2.1 Hypotese 4

Som vist i øvre del av [Tabell 6](#), er Jobbressurser (**Latent_JR**) en sterk og positiv prediktor for Motivasjon (Estimat = 0.479, Std.all = 0.430, $p < 0.001$). Dette er i tråd med JD-R-modellen, som postulerer at ressurser i jobben fremmer en motiverende prosess. Formue (**Formue_qnorm**) viser derimot ingen signifikant direkte sammenheng med Motivasjon (Estimat = 0.008, $p = 0.632$). Vår antakelse om at formue direkte påvirker motivasjon får dermed ikke støtte i denne modellen og H3

4.2.2 Redegjørelse for effekt av kontrollvariabler

4.2.3 Redegjørelse for svakheter i modellen/data

Til å starte med så er denne typen modell i grensepunktet på vår forståelse og dette fører til at det må tilføyes usikkerhet til tolkningen av resultatene. Spesielt gjelder dette for forståelsen av modelltilpassning, estimatorjusteringer og tolkning av latente sammenhenger i strukturelle ligningsmodeller med kategoriske data. Selv om analysen bygger på anerkjent metode og teori, er SEM med latente variabler og robuste estimatorer som WLSMV et metodisk nivå som ligger i ytterkanten av hva vi på bachelor nivå kan tolke. Resultatene diskuteres derfor med forsiktighet, og vi legger vekt på overordnede mønstre fremfor detaljerte tolkninger.

Siden sykefraværet er så høyreskjevt selv når det er log-transformert, kan det gi oss p-verdier som er for lave, og dermed kan det være at vi overestimerer effekten av prediktorene.

Hvis vi ekskluderer de uten legemeldt sykefravær og log-transformerer sykefraværet uten å legge til 0.01, slik at det er tilnærmet normalfordelt, så kan vi se om dette endrer resultatene. Dette er gjort i modell 2, og vi ser at det er store endringer i resultatene.

Tabell 7: SEM-resultater (Modell 2): Prediksjon av motivasjon og sykefravær (logsyk_u0), estimert kun på de med sykefravær > 0 (N = 2021).

Avhengig variabel	Prediktor	Estimat	Std.Err	z-verdi	p-verdi	Std.all
<i>Prediktorer for Motivasjon</i>						
	Latent_JR (a1)	0.480	0.019	25.303	< 0.001	0.430
	Formue_qnorm (a2)	0.008	0.017	0.479	0.632	0.007
	ald_ung (c1)	-0.363	0.045	-8.098	< 0.001	-0.121
	ald_elder (c2)	0.253	0.041	6.192	< 0.001	0.093
	Kvinne (c3)	0.013	0.033	0.406	0.685	0.006
	Utd_grunnskole (c4)	0.016	0.047	0.346	0.730	0.005
	Utd_universitet (c5)	-0.016	0.035	-0.462	0.644	-0.007
	Barn (c6)	0.017	0.046	0.379	0.704	0.005
	arb_stillingspst (c7)	0.004	0.001	6.134	< 0.001	0.087
<i>Prediktorer for logsyk_u0</i>						
	Latent_JK (b1)	0.035	0.030	1.168	0.243	0.034
	Latent_JR (b2)	-0.025	0.018	-1.364	0.173	-0.037
	Formue_qnorm (b3)	-0.076	0.018	-4.330	< 0.001	-0.108
	Motivasjon (b4)	-0.040	0.016	-2.444	0.015	-0.066
	ald_ung (g1)	-0.074	0.042	-1.772	0.076	-0.041
	ald_elder (g2)	0.127	0.040	3.145	0.002	0.077
	Kvinne (g3)	0.051	0.032	1.577	0.115	0.037
	Utd_grunnskole (g4)	-0.002	0.044	-0.048	0.962	-0.001
	Utd_universitet (g5)	-0.038	0.035	-1.085	0.278	-0.027
	Barn (g6)	0.033	0.042	0.787	0.431	0.017
	arb_stillingspst (g7)	-0.002	0.001	-2.188	0.029	-0.049

Merk:

Alle estimeringer er gjort på subutvalget av respondenter med sykefravær > 0 (N = 2021). I begge ligninger (Motivasjon og logsyk_u0) er variablene Latent_JK, Latent_JR, Formue_qnorm, demografiske kontroll- og arbeidsvariabler benyttet på nøyaktig samme delpopulasjon. Estimat = ustandardisert koeffisient; Std.Err = robust standardfeil; Std.all = fullstendig standardisert koeffisient. Referanse kategorier: Alder (30–54 år), Utdanning (videregående).
arb_stillingspst er sentrert stillingsprosent.

5 Resultat

Her presenteres den empiriske analysen og dens resultater. Vanligvis vil en empirisk analyse bestå av en regresjonsanalyse med flere variabler. Andre muligheter kan diskuteres med veilederen.

5.1 Tabeller

5.2 Figurer

5.3 Forklaring av tabeller og figurer

6 Diskusjon

6.0.0.1 får se om vi beholder dette

Karrierevalg og utdanning fra gallup som viste en fattigere har dårligere tilgang på “career role models” som gjør at de kanskje ikke vet om de bedre yrkene og sånt og dermed igjen blir mindre utdanna og sånt <https://www.gallup.com/analytics/506696/amazon-research-hub.aspx> så effekt på karrierevalg, utdanning osv. langsiktig effekt av formue/bakgrunn er noe påvirker hvilken type jobb folk har og dermed jobbkrav og jobbbresssurser. Dette er da en indirekte effekt som vi ikke får med.

6.0.1 Formueeffekt på konsum

https://fnce.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2019/08/chodorowreich-crns_stock_wealth_effects.pdf

for hver dollar i formue du har så har du 0.028usd mer i konsum eller noe

<https://usa.visa.com/partner-with-us/visa-consulting-analytics/economic-insights/the-sudden-increase-in-the-wealth-effect-and-its-impact-on-spending.html>

så vi kan vise til hvordan de med lav formue da kan være tvungen til å ta mer tida selv med lav motivasjon for samme konsumnivå fant det tilfeldigvis her <https://www.economist.com/finance-and-economics/2025/03/19/the-trump-administration-is-playing-a-dangerous-stockmarket-game>

6.0.2 Motivasjonseffekt av ulikhet

“The motivational cost of inequality: Opportunity gaps reduce the willingness to work”

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7473543/>

<https://www.brookings.edu/articles/income-inequality-social-mobility-and-the-decision-to-drop-out-of-high-school/>

ulikhet gjør at fattige blir mindre motivert siden dem føler det å bli rik er “umulig” og dermed investerer mindre i seg -> lavere motivasjon og lavere utdanning. kanskje mer fysisk arbeid.

så formue har effekt på hvor mye utdanning du har. formue har effekt på hvilken motivasjon du har. formue har effekt på m som er annen inntekt utenom jobb.

Dette kapitlet drøfter resultatene i forhold til problemstillingen. Hva er funnet ut av, hva gjenstår, hvilke styrker og svakheter har analysen?

6.0.3 Oppsummering av hva formålet med oppgaven var, og hva analysen viste

6.0.4 Diskusjon av hvilke konklusjoner som kan trekkes fra dette og om resultatene er forenlig med tidligere funn/teori

6.0.5 Diskusjon av svakheter i analysen

6.0.6 Diskusjon av implikasjoner for policy gitt svakheter

6.0.7 Eventuelt: diskusjon av hva framtidig forskning kan forske videre på (basert på deres funn og svakheter i analysen)

Formues påvirkning på avtalte timer og ikke-lineære effekter. Vi har en antakelse om at formue potensielt kan ha en effekt på avtalte timer, som igjen vil påvirke sykefraværet. Dette fremstår som en mer intrikat sammenheng enn det vi har hatt rom for å utforske, utover å inkludere stillingsprosent som en kontrollvariabel. Dette representerer en svakhet ved den nåværende modellen. Fremtidige studier kunne med fordel undersøke denne mekanismen nærmere.

I teori i [subsubsection 2.2.1](#) så vi at effekten av formue på sykefravær kan være ikke lineær eller evt bue formet. Vår nåværende modell har primært antatt lineære sammenhenger for formues direkte roller (utenom den normaliserte transformasjonen av formuevariabelen i seg selv).

Basert på dette, og inspirert av tidligere ideer som ikke ble fullt ut testet i denne omgang, ser vi flere konkrete områder for videre utforskning:

Interaksjon mellom stillingsprosent og formue: Vi har ikke testet hvordan formue eventuelt endrer effekten av arbeidstimer (representert ved stillingsprosent, på sykefravær. JD-R-modellen understreker at jobbkrav kan tære på helsen. Det er imidlertid uklart om en økonomisk buffer i form av høyere formue kan dempe den negative effekten av høy arbeidsbelastning. Individer med lav formue har ofte mindre fleksibilitet til å justere arbeidstempo eller jobbe redusert ved slitasje. De med høyere formue kan derimot i større grad ha mulighet til å velge jobber med høyt timeantall som også tilbyr bedre restitusjonsmuligheter eller andre kompenserende faktorer.

Videre forskning: En fremtidig studie burde vurdere et eksplisitt interaksjonsledd mellom (sentrert) stillingsprosent og formue. Målet ville være å undersøke om den potensielt positive sammenhengen mellom stillingsprosent og sykefravær, kanskje blir svakere (eller til og med snur) ved økende formuesnivå.

Formues indirekte påvirkning på sykefravær via motivasjon: Vi har antatt at formue kan påvirke sykefravær indirekte gjennom arbeidsmotivasjon. Forventningen er at høyere formue kan bidra til økt motivasjon ved å redusere finansiell usikkerhet og skape positive fremtidsutsikter (en positiv effekt, $\alpha_2 > 0$ i vår motivasjonsmodell, [paragraph 3.6.1.2](#)). Videre, i tråd med funn som hos Langseth-Eide & Vittersø (2021), kan høyere motivasjon og engasjement tenkes å redusere sykefraværet (en negativ effekt i vår sykefraværsmoell).

Videre forskning: Selv om vår nåværende SEM-moell estimerer disse separate stiene, og en indirekte effekt kan beregnes, behandlet vi motivasjon som en enkel observert variabel basert på ett spørsmål. Fremtidig arbeid kunne med fordel teste en mer utdypende medieringsmoell hvor motivasjon kanskje operasjonaliseres som en latent variabel basert på flere indikatorer. Det vil være sentralt å kartlegge mer robust om økt formue faktisk styrker ulike fasetter av motivasjon (f.eks. indre vs. ytre), og om denne motivasjonsøkningen i sin tur har en signifikant og substansiell fraværsreducerende effekt.

Ikke-lineær moderering av jobbkrav med formue: JD-R-moellen forutsetter ofte en lineær effekt av jobbkrav på utfall som stress eller sykefravær. Vi har i våre tidligere betraktninger tenkt at formue kunne moderere denne sammenhengen lineært.

Videre forskning: I virkeligheten kan det tenkes at individer med svært lav formue er spesielt sensitive for økte jobbkrav, grunnet frykt for tap av inntektsmulighet og forverret helse. Samtidig kan formues buffereffekt flate ut på svært høye formuesnivåer (de rikeste opplever kanskje uansett lite fravær relatert til jobbstress, uavhengig av små variasjoner i jobbkrav). Det kan også være at de med aller lavest formue mister motivasjon dersom opplevd ulikhet og manglende muligheter blir for store. Fremtidige studier bør derfor utforske potensielle ikke-lineære modereringseffekter. Dette kan innebære å teste interaksjonsledd som tillater effekten av jobbkrav å variere på en mer kompleks måte med formuesnivået, for eksempel ved å bruke spline-funksjoner for formue i interaksjonen, eller ved å sammenligne effekter på tvers av flere, mer detaljerte formueskategorier.

Avtagende grensenytte av jobbbressurser for de med høy formue: JJobbbressurser antas å fungere beskyttende, men effekten kan tenkes å avta med økende formue. De med lav formue kan få relativt større utbytte av ekstra støtte, autonomi og påvirkningsmulighet fordi de har mindre økonomisk spillerom

og færre alternative buffere. De med høy formue har allerede en betydelig buffer, så den marginale gevinsten av ytterligere jobbressurser kan være mindre.

Videre forskning: Dette kan testes mer inngående, ikke bare med et lineært interaksjonsledd mellom jobbressurser og formue (hvor man ville forvente en positiv koeffisient hvis den negative effekten av jobbressurser på sykefravær svekkes med økende formue), men også ved å undersøke effekter separat for ulike formuessegmenter (f.eks. laveste, midterste og høyeste kvintil/kvartil av formuesfordelingen) for å se om styrken på sammenhengen mellom jobbressurser og sykefravær varierer systematisk.

Ulike operasjonaliseringer og dimensjoner av formue: Vi har benyttet bruttofinanskapital, transformert til en normalfordeling (Z-skåre). Det er imidlertid sannsynlig at ulike typer formue kan ha ulik psykologisk betydning og dermed ulik effekt. For eksempel kan nettoformue (som tar hensyn til gjeld), sammensetningen av formuen (boligformue vs. verdipapirformue), eller kilden til formuen (arvet vs. opparbeidet) spille forskjellig inn på opplevd trygghet og handlingsrom. En person med betydelig boligformue, men også høy gjeld, opplever kanskje mindre reell økonomisk trygghet enn en med tilsvarende bruttoformue plassert i likvide midler.

Videre forskning: Fremtidige studier bør derfor utforske og sammenligne ulike formuemål for å se om typen formue modererer effekten av jobbkrav og jobbressurser på ulike måter.

Differensiering av jobbkrav og -ressurser:

Vi har operert med relativt brede latente skalaer for jobbkrav (inkludert arbeidsmengde,

Videre forskning: Kan formue i større grad dempe effekten av fysiske belastninger er

Referanser

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Durlauf, S. N., Kourtellos, A. & Tan, C. M. (2022). The great gatsby curve. *Annual Review of Economics*, 14. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-082321-122703>
- Financial Protection Bureau), C. (Consumer. (2015). *Financial well-being: The goal of financial education*. <https://www.consumerfinance.gov/>. https://files.consumerfinance.gov/f/201501_cfpb_report_financial-well-being.pdf
- Gesiarz, F., De Neve, J.-E. & Sharot, T. (2020). The motivational cost of inequality: Opportunity gaps reduce the willingness to work. *Plos One*, 15(9), e0237914.
- Gugushvili, A. & Wiborg, Ø. N. (2025). Wealth and mortality among late-middle-aged individuals in norway: A nationwide register-based retrospective study. *The Lancet Regional Health–Europe*, 48.
- Hattrem, A. (n.d.). *Hvor mange er fattige i norge?* SSB. Retrieved May 23, 2025, from <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/inntekt-og-formue/artikler/hvor-mange-er-fattige-i-norge>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Jaeggi, A. V., Blackwell, A. D., Von Rueden, C., Trumble, B. C., Stieglitz, J., Garcia, A. R., Kraft, T. S., Beheim, B. A., Hooper, P. L., Kaplan, H., et al. (2021). Do wealth and inequality associate with health in a small-scale subsistence society? *Elife*, 10, e59437.
- Langseth-Eide, B. (2019). It's been a hard day's night and i've been working like a dog: Workaholism and work engagement in the JD-r model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1444.
- Langseth-Eide, B. & Vittersø, J. (2021). Ticket to ride: A longitudinal journey to health and work-attendance in the jd-r model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4327.
- Normann, T. M. (2009). *Inntektsfattig eller levekårsfattig?* ssb.no. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/inntektsfattig-eller-levekaarsfattig>
- Pickett, K. E. & Wilkinson, R. G. (2015). Income inequality and health: A causal review. *Social Science & Medicine*, 128, 316–326.
- Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An r package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with

burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.

SSB. (2017). *Beregnet bruttofinanskapital*. <https://www.ssb.no/a/metadata/conceptvariable/vardok/3449/nb>

Üngüren, E., Tekin, Ö. A., Avsallı, H. & Kaçmaz, Y. Y. (2021). The moderator role of financial well-being on the effect of job insecurity and the COVID-19 anxiety on burnout: A research on hotel-sector employees in crisis. *Sustainability*, 13, 9031. <https://doi.org/10.3390/su13169031>

Vander Elst, T., Cavents, C., Daneels, K., Johannik, K., Baillien, E., Van den Broeck, A. & Godderis, L. (2016). Job demands–resources predicting burnout and work engagement among belgian home health care nurses: A cross-sectional study. *Nursing Outlook*, 64(6), 542–556.

Zucman, G. (2019). Global wealth inequality. *Annual Review of Economics*, 11(1), 109–138.

Vedlegg

Her legger vi til vår QMD fil.

Appendiks

Kode

Tester

Kunstig intelligens