

## Hva har jobbkrav og ressurser å si for lederes sykefravær?

ANE THUNSHELLE

VEILEDER

Dag Ingvar Jacobsen

**Universitetet i Agder, 2020**

Fakultet for samfunnsvitenskap

Institutt for statsvitenskap og ledelsesfag



## Sammendrag

Sykefravær er et komplekst fenomen som rammer de fleste organisasjoner i mindre eller større grad, ofte det sistnevnte. Årsaker til sykefravær knyttes til ulike, om enn relaterte forklaringer, og det interessante i denne sammenheng er forklaringer på sykefravær. Studien er myntet på ledere i virksomheter med ti eller flere ansatte, der 1716 virksomheter deltok i undersøkelsen. Snarere ble det mottatt utfylte spørreskjema fra 2910 personer – tilsvarende en responsrate på 71 %.

Siktemålet med studien er å finne hvilke jobbkrav og stillingsressurser som kan forklare lederes sykefravær, med utgangspunkt i studiens teoretiske innfallsvinkel – JD-R-teorien. Ettersom det var tilnærmet ingen forskning på lederes sykefravær med utgangspunkt i jobbkrav og stillingsressurser, ble det i første instans gjennomført et systematisk litteraturreview. Det systematiske litteraturreviewet bidro til kunnskap om forholdet mellom jobbkrav, stillingsressurser og sykefravær, der essensielle avveininger og oppklarende resultater ble belyst. Således har forklaringene representert ved de ulike studiene dannet fundamentet for utforming av hypotesene. De sentrale hypotesene baseres henholdsvis på en forventning om at jobbkrav har en direkte positiv effekt på sykefravær, mens stillingsressurser har en negativ effekt på sykefravær, som modererer effektene av jobbkrav på sykefravær. Følgelig testes de nevnte relasjoner i interaksjonsmodellen som er fundamentet for studien.

Resultatene avslører i grove trekk at både jobbkrav og stillingsressurser har en effekt på sykefravær, selv om effektene ikke er like sterke som antatt – antakelser basert på litteraturgjennomgangen. Interaksjonseffekter blir ikke funnet.

## **Førord**

Arbeidsprosessen fra idémyldring til ferdigstilling av masteroppgave i Statsvitenskap og ledelsesfag har vært en utrolig lærerik, spennende og krevende prosess. På det faglige plan har arbeidet med masteroppgaven bidratt til at jeg etter mange timers arbeid med feiling og mestring, har fått et annet syn på kvantitativ metode og et utfordrende statistikkprogram med utallige muligheter – et positivt syn. Personlig har jeg virkelig kjent på hvordan det er å sitte totalt fast, og ikke komme noen vei, før det så brått løsner når alt arbeid til slutt begynner å akkumulere.

Jeg ønsker med det å rette en stor takk til min veileder Dag Ingvar Jacobsen, for uvurderlig støtte og fortløpende tilbakemeldinger både i og utenom arbeidstid. Hans kjappe og grundige tilbakemeldinger har uten tvil vært helt avgjørende for resultatet av oppgaven, og det er jeg veldig takknemlig for.

I tillegg ønsker jeg å takke mine gode venninner og medstudenter Marie Kristin Sverstad og Sunniva Nordmelan for god støtte i denne hektiske tiden. Det har vært en spesiell tid med lite sosial omgang i spesielt skolesammenheng, og vårs deling av både frustrasjon og ellers innspill har bidratt til at hele prosessen har blitt betraktelig enklere.

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>6</b>
<b>2.0 Teori/Teoretisk rammeverk</b> .....	<b>8</b>
2.1 Sykefravær .....	8
2.1.2 Sykefravær som begrep .....	8
2.1.3 Hva forårsaker sykefraværet? .....	9
2.1.4 Hvordan defineres sykefravær? .....	11
<b>3.0 JD-R-modellens opphav</b> .....	<b>13</b>
3.1 JD-R og «familien» .....	13
3.1.2 Krav-kontroll modellen .....	14
3.1.3 Herzberg's to-faktorteori .....	14
3.1.4 Jobbkarakteristikk modellen (Hackman & Oldham (1976)) .....	15
3.1.5 Innsats-belønning-ubalanse modell .....	15
3.1.6 Kritikk av tidligere modeller .....	16
3.2 JD-R teori .....	18
3.2.1 Historisk .....	19
3.2.2 Den reviderte JD-R-modellen .....	21
3.2.3 Integrering av personlige ressurser .....	22
3.2.4 JD-R-modellen som et konseptuelt rammeverk .....	25
3.2.5 Utdypninger og raffineringer av JD-R-modellen .....	25
3.2.6 Kritikk og uløste problemer .....	26
3.3 JD-R og sykefravær - En systematisk litteraturgjennomgang .....	28
3.3.1 Søkeprosess/metode .....	29
3.4 Analyse av de aktuelle studiene .....	35
3.4.1 Hvordan er sykefravær målt? .....	36
3.4.2 Hvordan er JD-R operasjonalisert? .....	37
3.4.3 Undersøkelsen kontekst (land, sted, bransje) .....	39
3.4.4 Kontrollvariabler .....	40
3.4.5 Styrker og svakheter (begrensninger) .....	41
3.4 Hypoteser .....	42
<b>4.0 Data og metode</b> .....	<b>43</b>
4.1 Utvalg .....	44
4.2 Avhengig variabel – sykefravær .....	44
4.3 Forklaringsvariabler .....	46
4.3.1 Jobbkraav .....	46
4.4 Faktoranalyse .....	49
4.4.1 Indekskonstruksjon og Cronbach's Alpha .....	52
4.5 Kontrollvariabler .....	54
<b>5.0 Empirisk analyse</b> .....	<b>55</b>
5.1 Bivariat korrelasjonsanalyse .....	55
5.2 Regresjonsanalyse .....	58

<b>6.0 Diskusjon</b> .....	<b>64</b>
6.1 Hypotese 1: Økte jobbkrav fører til økt sykefravær .....	65
6.2 Hypotese 2: Mer ressurser fører til lavere sykefravær.....	70
6.3 Hypotese 3: Effekten av jobbkrav vil avhenge av om en har mye eller lite ressurser.....	72
6.4 Hypotese 4: Jo høyere alder, desto høyere sykefravær og hypotese 5: kvinner har høyere sykefravær enn menn.....	73
6.5 JD-R-teoriens gyldighet.....	75
6.6 Begrensninger og fremtidig forskning.....	77
<b>7.0 Litteraturliste</b> .....	<b>80</b>

## 1.0 Innledning

Med utgangspunkt i ferske sykefraværstall fra Eurostat og OECD, har Norge sammenlignet med andre land, verdens høyeste sykefravær (Blyverket, 2018). Sykefravær koster, og sett ut fra et økonomisk perspektiv, kommer konsekvensene av sykefravær tydelig til uttrykk. SINTEF gjennomførte en undersøkelse som peker på de økonomiske konsekvensene av at en arbeidstaker blir sykemeldt. Resultatene viste at det for en virksomhet koster 13 000 kroner for hver gang en arbeidstaker sykemelder seg, og er borte fra arbeidet i en uke (Hem, 2011). Undersøkelsen ble gjennomført igjen i 2014, og resultatene viste da en økning på 5 prosent. Likevel er konsekvensene sett fra et samfunnsmessig og mellommenneskelig perspektiv store, om ikke større (Hem, Dahl, Rohde & Øren, 2016).

*«Samfunnet har årlig en kostnad på over 60 milliarder kroner knyttet til sykefravær som i utgangspunktet ikke har en direkte medisinsk årsak. Dersom man bare klarer å forbedre dette med noen få prosent, så er det store summer for å spare samfunnet».*

Professor Rolf Rønning (NRK, 2014)

Flere berøres av sykefraværstilfeller. I tillegg til den sykemeldte berøres staten, arbeidsgivere, kollegaer, eventuelle brukere og samfunnet ellers. Konsekvensene utfolder seg i ulik grad, men at sykefravær bidrar til konsekvenser og utfordringer, rådes ingen tvil om.

Årsakene til sykefravær kan skyldes mange ulike, om enn relaterte forklaringer. I så måte er sykefravær isolert sett et viktig og særdeles interessant tema å studere, noe som under liten tvil har vært en stor bidragsyter til de mange studiene gjennomført på akkurat dette fagfeltet. Likevel finnes det et kunnskapshull i forskning hva angår sykefravær – fokuset på ledelse. En rekke studier undersøker årsaker til, og graden av, sykefravær blant ansatte i Norge. Lite eller ingen forskning fokuserer på lederes sykefravær, samt problemstillinger knyttet til dette. Det interessante er altså lederes sykefravær utover faktisk og fysisk sykdom. Dette kan skyldes flere faktorer, men at det er manglende forskning rundt lederes sykefravær er et faktum.

Ledere og ledelse generelt blir ofte trukket frem som en av flere årsaker til sykefravær. Forskning viser at med lite støtte fra lederen på en arbeidsplass, er det en 50 prosent større risiko for høyt sykefravær, sammenlignet med en arbeidsplass med god støtte fra lederen. (Hellstrøm & Mikalsen, 2014).

I tillegg hevdes det at ledere må være villige til å gjøre endringer dersom sykefraværet er høyt. Lederne skal være nytenkende og fungere som problemløsere, i prosessen hva gjelder å finne årsakene til det (høye) sykefraværet (Halling, 2014). Snarere signaliseres det at ledelse og ledere isolert sett, er viktige faktorer både når det kommer til årsaker knyttet til sykefravær, men også som bidragsyttere for å redusere sykefravær. Men hva skjer når det er lederen som er sykemeldt? Forskningen på sykefravær har i stor grad vært rettet mot ansatte, i mindre grad mot ledere. Er årsakene til sykefravær for ledere de samme som de litteraturen og forskningen har pekt på når det gjelder for ansatte? I denne studien rettes fokus på nettopp dette – årsakene til lederes sykefravær.

Forskning har vist at det er en rekke årsaker til sykefravær. Individuelle årsaker knyttet til livsstil og familieforhold, samfunnsmessige årsaker knyttet til eksempelvis sykelønnsordninger, og organisatoriske årsaker knyttet til eksempelvis stress og kollegiale forhold. I denne studien er fokus på de organisatoriske forholdene, og hva dette kan bety for lederes sykefravær. Nærmere bestemt tas det utgangspunkt i en teoretisk innfallsvinkel: «Job-Demand Resources model», som ilegger særlig vekt på forståelsen av årsakssammenhenger mellom lederes sykefravær, jobbkrav og stillingsressurser. Den grunnleggende forutsetningen for JD-R-modellen er at disse genererer to forskjellige, om enn relaterte prosesser: en prosess med helseforringelse fra jobbkrav til dårlig helse, og en motivasjonsprosess fra stillingsressurser til positive organisatoriske utfall, som forpliktelse og ytelse. JD-R-modellen er en interaksjonsmodell, der sykefravær er en funksjon av jobbkrav, men modereres av hvorvidt lederen har ressurser. Isolert sett, kan ressurser også ha en negativ effekt på sykefravær i seg selv (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004).

Problemstillingen er på bakgrunn av det forannevnte, formulert som følgende:

*Hva har jobbkrav og ressurser å si for lederes sykefravær?*

Oppgaven baseres på et datasett med utgangspunkt i AFFs lederundersøkelse 2011. Dataene er et resultat av informasjon innhentet om ledere over et lengre tidsrom. Datasettet inneholder informasjon om både jobbkrav, ressurser og sykefravær, og gir følgelig tilfredsstillende mengde informasjon for å besvare problemstillingen. Den informasjon variablene i datasettet gir, benyttes videre i ulike varianter av regresjonsanalyser. Forøvrig behandles variablene på en slik måte at de egner seg for de ulike analyseteknikker som brukes. Resultatene av

regresjonsanalysene presenteres så avslutningsvis, med det formål å besvare problemstillingen på en god og tilfredsstillende måte.

## 2.0 Teori/Teoretisk rammeverk

Det teoretiske rammeverket for oppgaven består av en redegjørelse av to sentrale temaer – sykefravær og JD-R-modellen. I første instans foretas en gjennomgang av sentrale aspekter ved sykefravær, som omfang, nivå og forklaringer generelt. De sentrale aspektene ved sykefravær er særlig interessante i forståelsen av sykefravær knyttet opp mot oppgavens hovedteori – JD-R-modellen. Dernest følger naturligvis en redegjørelse av JD-R-modellen der det essensielle er å se JD-R-modellen og sykefravær opp mot hverandre, for så å gå dypere i materien i JD-R-modellen. Snarere belyses de mest sentrale aspektene, som henholdsvis dreier seg om en gjennomgang av JD-R-modellens røtter («familie»), før JD-R-teorien gjennomgås mer detaljert. Etter en redegjørelse av både sykefravær og JD-R-teorien følger en gjennomgang av et systematisk litteraturreview, for å peke på ulike aspekter ved funn, blant annet hvordan JD-R (jobbkrev og ressurser) måles og anvendes, hvordan sykefravær måles og anvendes, samt øvrige hovedfunn. Til slutt presenteres hypotesene for oppgaven.

### 2.1 Sykefravær

Sykefravær er et komplekst fenomen, og det kan være vanskelig å få helt tak på hva som forårsaker eller bidrar til at en person sykemelder seg. Sykefravær kommer i forskjellige former, samtidig som årsakene til at en person sykemelder seg varierer. Forskning har pekt på at en rekke ulike faktorer har innvirkning på sykefravær. Foruten helserelaterte problemer, ser det ut til at faktorer som kjønn, familiesituasjon, arbeidsvilkår og sykelønnsordninger er betydelige for om personer sykemelder seg (Einarsen, 2011). Snarere henger sykefraværets form ofte sammen med årsaken til sykefravær. I den utstrekning er det avgjørende for den helhetlige forståelsen av sykefravær, at det redegjøres for hvilke typer av sykefravær som finnes, samt årsaker til dette. I så måte følger det nedenfor en redegjørelse av sykefravær som begrep, typer av sykefravær og årsaker til sykefravær.

#### 2.1.2 Sykefravær som begrep

Sykefravær defineres som *«fravær fra lønnet arbeid på grunn av sykdom»*



(Pedersen, Mæland & Bruusgaard, 2019) Statistisk skilles det vanligvis mellom egenmeldt og legemeldt sykefravær. Egenmeldt sykefravær er fravær fra arbeid på grunn av egen sykdom, dokumentert med en egenmelding, i tråd med norske lover og avtaler. Snarere utgjør egenmeldt sykefravær bare en liten del av det totale sykefraværet, og er relativt stabilt over tid (Pedersen et al., 2019). Legemeldt sykefravær er fravær fra arbeid på grunn av egen sykdom dokumentert med legemelding, i tråd med norske lover og avtaler. Følgelig er det knyttet større variasjon til legemeldt sykefravær.

En annen inndeling av sykefravær som både brukes nasjonalt og internasjonalt, er korttidsfravær og langtidsfravær. Som begrepene korttidsfravær og langtidsfravær tilsier, gjelder dette en inndeling av fravær av kortere og lengre tidsomfang, mer presist utover og under åtte uker. Denne inndelingen benyttes på bakgrunn av at åtte uker har vært et «vendepunkt» i trygdemessig sammenheng, der det stilles krav til tilleggsinformasjon om funksjon og arbeidsevne (Pedersen et al., 2019).

### **2.1.3 Hva forårsaker sykefraværet?**

Etter en dypere gjennomgang av enkeltsaker av sykefravær, er resultatet at sykefraværssakers årsak domineres av avgrensede problemer og medisinsk begrunnelse. Eksempelvis dreier dette seg om tilfeller der den ansatte har fått influensa eller en annen vanlig og kjent sykdomsform (Engebretsen & Refsli, 2016). Likevel er sykefravær, som innledningsvis nevnt, et komplekst fenomen, og flere empiriske studier peker på at årsakene til sykefravær kan være langt mer komplekse og sammensatte. Blant annet pekes det på at cirka 40 % av langtidssykefravær kan knyttes til arbeidsmiljø i en organisasjon (Engebretsen & Refsli, 2016). Dette illustrerer at foruten helseplager og at den ansatte opplever å være syk, har flere faktorer påvirkning på at en ansatt blir sykemeldt. Sykefravær bør dermed ses i en større sammenheng (Engebretsen & Refsli, 2016).

Som en følge av de mange og varierende årsakene knyttet til sykefravær, foretas gjerne en inndeling av årsaker til sykefravær i ulike perspektiver. Dette bidrar til å skape bedre oversikt over, samt bedre forståelse for, de mange og varierende sykefraværssaker som er gjeldende. Johansson & Lundberg (2005) deler årsakene knyttet til sykefravær inn i tre perspektiver (Astvik, Mellner & Aronsson, 2006).

Det første perspektivet knytter sykefravær til helseplager, hvilket innebærer at fraværet er ufrivillig og skyldes fysiske, psykososiale eller kjemiske helseplager. Snarere henger dette perspektivet sammen med definisjonen av sykefravær.

Det andre perspektivet kan betraktes som en motpol til det første perspektivet, og dreier seg altså ikke om et ufrivillig sykefravær. Snarere antas ikke sykefraværet å være knyttet til helsemessige årsaker, men knyttes til den ansattes valg om å være borte fra arbeidet uten medisinsk grunn (Astvik et al., 2006). Det er likevel essensielt i denne sammenheng å tydeliggjøre at skillet illustrert ovenfor mellom direkte frivillig og direkte ufrivillig sykefravær, er lite hensiktsmessig som et absolutt skille. Dette skyldes naturligvis at mennesker er forskjellige, og dermed oppfattes, tolkes og responderes det ulikt på helserelaterte utfordringer. Det er med andre ord knyttet en subjektiv forståelse til helserelaterte utfordringer, og eksempelvis kan personer som opplever en lignende sykdom ta forskjellige valg når det kommer til hvorvidt de velger å sykemelde seg eller ikke (Mastekaasa, 2015).

Det tredje perspektivet betraktes som en mellomting mellom det første og det andre perspektivet, fordi det inneholder momenter fra begge perspektivene. Følgelig dreier det seg ut fra dette perspektivet om ulik grad av opplevde helseplager, der faktorer utover den faktiske sykdomssituasjonen modifierer, styrker eller svekker sammenhengen (Astvik et al., 2006). Eksempelvis kan et godt arbeidsmiljø bidra til en høyere terskel for å være borte fra arbeidet, mens et dårlig arbeidsmiljø kan bidra til en lavere terskel for å være borte fra arbeidet.

Det første perspektivets sentrale poeng er at arbeidsforhold kan påvirke helsetilstanden til mennesker, som eksempelvis hjerteplager og søvnplager. Det andre perspektivet representerer en direkte sammenheng mellom arbeidsforhold og sykefravær, mens det tredje perspektivet representerer modererende effekter, og det kan være vanskeligere eller lettere å bestemme seg for å være borte fra arbeidet. Arbeidsplassen kan med andre ord ha påvirkningskraft på en person i avveiningen om hvorvidt han eller hun skal sykemelde seg eller ikke. Det andre og tredje perspektivet er av særlig interesse i denne sammenheng, fordi siktemålet med oppgaven er å belyse hva jobbkrav og ressurser – ergo ikke hva fysiske sykdomstilfeller – har å si for sykefravær. Tilnærmingen som her benyttes er en kombinasjon av det andre og tredje

perspektivet, der arbeidsbelastning påvirker sykefravær direkte, mens ressurser potensielt modererer denne effekten.

En hypotese knyttet til forskning på sykefravær er at sykefravær utelukkende skyldes helserelaterte problemer. Naturligvis er dette en noe for enkel vinkling på problemet, sett i en større sammenheng. Ved å ta et dypdykk i forskning og litteratur på fagfeltet tydeliggjøres viktigheten av å se sykefravær i en større sammenheng. Med dette menes at forskning tydelig uttrykker at det er flere betydelige faktorer som kan ha innvirkning på ulike nivåer av sykefravær, både indirekte og direkte (Einarsen, 2011).

Flere teoretiske modeller innenfor forskningstradisjoner tar sikte på å forklare helserelaterte forhold og hvordan ulike faktorer påvirker dette eksempelvis og blant andre Karazek, Herzberg, Hackman & Oldman, Bakker & Demerouti. Modellene presenteres helt kort nedenfor i teoridelen, likevel er det avgjørende på det nåværende punkt å bruke tidligere studier som et utgangspunkt for skisseringen av ulike faktorerens virkning på helserelaterte forhold, ergo sykefravær.

Som nevnt ovenfor er en kombinasjon av særlig det andre og tredje perspektivet av interesse i denne sammenheng. Perspektivene retter fokus mot en direkte effekt av arbeidsbelastning på sykefravær, samt ressursers potensielt modererende effekt. Herunder innebærer dette at faktorer på virksomhetsnivå er de mest interessante, fordi faktorer knyttet til virksomhetsnivå angivelig har størst påvirkning på sykefravær i denne sammenheng. Det er imidlertid ikke uten viktighet å trekke inn både faktorer på individnivå og samfunnsnivå, for å kunne få et mer helhetlig bilde på hvilke faktorer som rører seg knyttet til sykefravær. Likevel rettes fokus herunder på jobbkrav som direkte effekt, og ressurser som potensielt modererende effekt på sykefravær.

#### **2.1.4 Hvordan defineres sykefravær?**

Sykefravær defineres og måles ulikt. Etter en litteraturgjennomgang av flere empiriske studier tydeliggjøres måter å måle og definere sykefravær på, hvorav dette varierer mellom studiene. Til tross for forskjellene, er en fellesnevner at det i offentlig statistikk og forskning tas utgangspunkt i sykefraværsprosent. Snarere representerer sykefraværsprosenten antall tapte dagsverk med sykefravær som årsak, sett opp mot de arbeidsdager som i utgangspunktet er

gjeldende (Wergeland, 2004). Denne måten å måle sykefravær på synes å være noe begrenset, fordi den kun gir informasjon om hvor mye sykefravær en arbeidsplass representerer. Den sier imidlertid ikke noe om hvor hyppig en persons sykefravær er, eller ellers noe om en persons atferdsmønster. Den slags informasjon er naturligvis viktig for å kunne si noe om hva som er årsaker til at en person blir sykemeldt.

Som nevnt ovenfor defineres sykefravær som legemeldt og egenmeldt sykefravær, samt langtids- og korttidssykefravær. Sykefravær kan blant annet måles som totalen av arbeidsdager en arbeidstaker er borte fra jobben i en gitt periode, som følge av sykefravær. Sykefravær kan også måles og defineres ved å regne antall dager en arbeidstaker er borte fra jobb i en periode (Jacobsen & Fjeldbraaten, 2018). Herunder måles hvor ofte en arbeidstaker er borte fra jobb på grunn av sykdom. De ovennevnte definisjonene kan forøvrig kobles til korttids- og langtidssykefravær. Skillet mellom korttids- og langtidssykefravær er viktig fordi de to typene av sykefravær kan skyldes ulike årsaker. Et annet skillet er mellom legitimt/unngåelig og illegitimt/unngåelig sykefravær.

Legitimt/unngåelig sykefravær defineres som i ordets forstand, sykefravær som kommer som følge av faktisk sykdom. Illegitimt/unngåelig sykefravær defineres som fravær fra jobb som ikke skyldes sykefravær, men der sykefravær brukes som en forklaring. I slike tilfeller er det arbeidstakeren selv som «melder seg syk». Naturligvis er det vanskelig empirisk å skille mellom legitimt og illegitimt sykefravær, eller reelt sykefravær og fravær. Korttidssykefravær synes å omfatte begge typer, mens langvarig sykefravær i større grad gjelder for legitim sykdom (legitimt sykefravær), da dette må innvilges av en lege (Jacobsen & Fjeldbraaten, 2018).

Korttids- og langtidssykefravær utgjør imidlertid forskjellige utfordringer for organisasjoner. Selv om langtidssykefravær kan representere de høyeste direkte kostnadene både for organisasjoner og for samfunnet, fører korttidssykefravær ofte til mer akutte problemer for organisasjoner og HR-ansvarlige (Jacobsen & Fjeldbraaten, 2018). Dette fordi de må finne andre arbeidstakere som kan steppe inn på særlig kort varsel, noe som kan bidra til større konsekvenser for organisasjonen.

Blant flere har Schaufeli et al. (2009) pekt på at det ved å bruke antall sykefraværstilfeller til å måle sykefravær, heller enn sykefraværspersent, i større grad kan indikere omfanget av

sykefraværet i tillegg til at det kan gi en indikasjon på personers motivasjon til å gå på jobb (Schaufeli, Bakker & Rhenen, 2009). Fordi ulike aspekter ved arbeidsmiljøet synes å påvirke ulikt når det gjelder antall sykefraværstilfeller og sykefraværets lengde, er det essensielt å være bevisst hvilken metode for å måle sykefravær som benyttes, med utgangspunkt i aktuelt formål.

De fleste aspekter ved sykefravær er som belyst ovenfor komplekse, og det er særlig avgjørende å definere og måle sykefravær på en hensiktsmessig måte. Dette bidrar til et riktig og helhetlig bilde av det som rører seg i den enkelte organisasjon. Sykefraværets årsaker er mange og de varierer, likevel følger det herunder en videre redegjørelse av utvalgte faktorer som blant flere faktorer angivelig påvirker sykefravær.

### **3.0 JD-R-modellens opphav**

#### **3.1 JD-R og «familien»**

I forkant av den endelige presiseringen av JD-R-modellen, gis følgende som innledningsvis nevnt, en skissering av fire modeller som har hatt betydelig innvirkning på sentrale poeng i JD-R-modellen. JD-R-teori representerer en utvidelse av JD-R-modellen, samtidig som den er inspirert av jobbdesign- og jobbstress-teorier. Der jobbdesign-teorier ofte har ignorert viktigheten av jobbstress og jobbkrav, har påfølgende jobbstress-teorier ignorert motivasjonspotensialet som utfolder seg i ressurser. I motsetning til det forannevnte kombinerer JD-R-teorien de to forskningstradisjonene, og forklarer hvordan jobbkrav og ressurser har unike og flere effekter på jobbstress og motivasjon. Snarere omfatter JD-R-teorien en noe annen vinkling – omvendte årsakseffekter. I en situasjon der de ansatte føler seg utbrente kan de på egenhånd skape flere jobbkrav overfor seg selv, mens ansatte som ikke er utbrente mobiliserer på en annen måte for egne arbeidsressurser, for å holde seg engasjert.

JD-R teorien integrerer prinsipper fra både jobbdesign- og jobbstress-teorier, dermed er det hensiktsmessig med en skissering av fire innflytelsesrike modeller, som har sitt utspring i de forannevnte teoriene. Den første er krav-kontroll modellen (Karasek, 1979), den andre er to-faktor modellen (Herzberg, 1966), den tredje er jobbkarakteristikk modellen (Hackman &

Oldham, 1980) og den fjerde og siste er modellen for innsats-belønning-ubalanse (Siegrist, 1996) (Bakker & Demerouti, 2014).

### **3.1.2 Krav-kontroll modellen**

Karasek's krav-kontroll modell har dominert forskning på arbeidsrelatert stress i over 20 år (Bakker & Demerouti, 2014, s. 4). Modellen har intendert å forklare flere aspekter innenfor forskning, men fokus har hovedsakelig vært på indikatorer til stress. Krav-kontroll modellen genererer to sentrale hypoteser. Den ene hypotesen er antakelsen om at belastningen er høyest i jobber preget av kombinasjonen av høye jobbkrav og lav jobbkontroll. Slike jobber karakteriseres som «høye belastningsjobber» («high strain jobs»). Den andre hypotesen er antakelsen om at glede i henhold til oppgaveløsning, læring og personlig vekst er høyest i jobber preget av kombinasjonen høye jobbkrav og høy jobbkontroll. Karasek karakteriserer disse jobbene til å være «aktive læringsjobber» («active learning jobs») (Bakker & Demerouti, 2014, s. 4).

Modellen har i flere tilfeller gitt uttrykk for å generere additive effekter av jobbkrav og jobbkontroll på ansattes trivsel, samt at motivasjon har blitt funnet. Likevel klarer de færreste studier å tendere interaksjonseffektene antydning i krav-kontroll-støtte modellen.

### **3.1.3 Herzberg's to-faktorteori**

Herzberg's to-faktor-modell antyder at det er to uavhengige sett med omstendigheter som driver ansattes tilfredshet og motivasjon – hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer. Hygienefaktorene er avgjørende for hvorvidt ansatte er tilfredse i jobben, og dersom faktorene er fraværende vil de ansatte være utilfredse i jobben. Motivasjonsfaktorene på den annen side, er postulert til å få de ansatte til å være tilfredse i jobben. Snarere fant Herzberg følgende hygienefaktorer: bedriftens policyer, tilsyn, lønn, mellommenneskelige forhold og arbeidsforhold. Følgelig måtte alle faktorene være tilstede for å unngå utilfredshet (Bakker & Demerouti, 2014, s. 2). Motivasjonsfaktorer inkluderte følgende faktorer: prestasjon, anerkjennelse, arbeidets art, ansvar og avansement, som henholdsvis fremmer tilfredshet. Dermed forventes det ikke at en økning i hygienefaktorer fremmer tilfredshet, men at mangel på én eller flere av dem forventes å fremme utilfredshet. I motsetning til hygienefaktorene, vil ansatte ifølge to-faktor teorien uten motivasjonsfaktorene utføre jobbene etter behov, mens de

med motivasjonsfaktorer vil øke innsatsen og overskride minimumskravene (Bakker & Demerouti, 2014, s. 3).

Forskning på to-faktorteorien har utfordret gyldigheten av å skille mellom hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer. Kritikken bygger på påstanden om at bevis for to-faktor modellen er avhengig av metoden som er brukt, og at modellen har fått begrenset støtte til å evne og forutsi jobbtildfredshet (Bakker & Demerouti, 2014, s. 3).

### **3.1.4 Jobbkarakteristikk modellen (Hackman & Oldham (1976))**

Jobbkarakteristikk modellen undersøker individuelle responser på jobber, og skisserer hvordan jobber bør utformes. Det sentrale i modellen er tanken om at motivasjon er sterkt påvirket av hvordan arbeidsoppgavene er utformet, og de ansattes mulighet for å evaluere egen innsats. Hackman og Lawler (1971 i Bakker & Demerouti, 2014, s. 3) definerer de viktigste jobbkarakteristikkene som: ferdighetsvariasjon, oppgavebetydning, oppgaveidentitet, tilbakemelding og autonomi. De sentrale jobbkarakteristikkene forventes å påvirke arbeidsglede og motivasjon gjennom oppnåelsen av tre psykologiske tilstander. De tre psykologiske tilstandene er følgende: opplevd meningsfullhet av arbeidet (*meningsfulle oppgaver*), opplevd ansvar for resultater (*autonomi*) og kunnskap om resultatene fra arbeidsaktiviteter (*tilbakemelding*). Hackman & Oldham (1976 i Bakker & Demerouti, 2014, s. 3) peker på at karakteristika ved de ansatte avgjør for effekten av de psykologiske tilstandene. Følgelig er det tre ulike karaktertrekk ved den ansatte som modifierer sammenheng mellom jobbegenskaper og motivasjon. Det dreier seg i første instans om i hvilken grad den ansatte har kunnskap om og ferdigheter til å utføre arbeidsoppgavene. I andre instans dreier karaktertrekket seg om den ansattes behov for personlig vekst og utvikling. I siste, og tredje instans dreier karaktertrekket ved den ansatte seg om de generelle arbeidsforholdene som ledelse, kollegialstøtte og belønningssystemer (Bakker & Demerouti, 2014, s. 3).

### **3.1.5 Innsats-belønning-ubalanse modell**

Innsats-belønning-ubalanse modellen antyder at jobbstress er et resultat av en ubalanse mellom innsats (ekstrinsikt jobbkrav og egen motivasjon for å oppfylle disse kravene) og belønning (lønn, ansettelsesbelønning og muligheter for sikkerhet/karriere). Fundamentet i

modellen er antakelsen om at mangel på gjensidighet mellom innsats og belønning (betingelser med høy innsats og lav belønning) resulterer i stress. Å ha en krevende, men ustabil jobb, samt opptre på et høyt nivå uten å få anerkjennelse i form av fremtidsrettede karrieretilbud, er eksempler på en stressende ubalanse. I motsetning til krav-kontroll modellen innlemmer innsats-belønning-ubalanse modellen også en personlig komponent.

«Overcommitment» defineres som et sett av holdninger, atferd og følelser som gjenspeiler overdrevet strev i kombinasjon med et sterkt ønske om godkjenning og anerkjennelse. Ifølge modellen kan «overcommitment» moderere sammenhengen mellom belønning for innsats og ansattes velvære. I den utstrekning forventes personlighet å kunne kvalifisere interaksjonen mellom innsats og belønning (Bakker & Demerouti, 2014, s. 4).

### **3.1.6 Kritikk av tidligere modeller**

Til de forannevnte modellene har det kommet en del kritikk og innvendinger på mangler og feilaktig fokusering. Modellene tar hovedsakelig utgangspunkt i jobbstress og arbeidsmotivasjon, men ingen av de har et ensidig fokus på verken jobbstress eller arbeidsmotivasjon alene (Bakker & Demerouti, 2014, s. 5). I tillegg til manglende ensidig fokus på en komponent, er modellene noe enkle, og innlemmer ikke perspektiver og synspunkter fra eksisterende modeller. Snarere forventes det at bare noen få variabler evner å forklare alle mulige sider ved arbeidsmiljøer. Den grunnleggende forutsetningen for både jobbkrav-kontroll modellen og innsats-belønning-ubalanse modellen er at jobbkrav i de fleste tilfeller fører til jobbstress når det mangles visse stillingsressurser. Det hevdes generelt at styrken til modellene ligger i deres enkelhet. Likevel kan enkelheten være modellenes svakhet, som følge av at den komplekse virkeligheten til organisasjoner er redusert til bare å gjelde få spesifikke variabler. Enkeltheten gir ikke et realistisk bilde av virkeligheten, og forskning har bidratt til en liste over jobbkrav og (mangel på) arbeidsressurser som potensielle prediktorer. Problemet med modellenes enkelthet reiser spørsmål om hvorvidt modellene er anvendelige på de mange forskjellige og komplekse organisasjoner, samt hvorvidt det er andre kombinasjoner av krav og (mangel på) arbeidsressurser enn de som er innlemmet i modellene, som i ulike tilfeller kan forklare jobbstress (Bakker & Demerouti, 2014, s. 6).

Hver av modellene er statiske, og det antas at de spesifikke variablene uttrykt i modellene fungerer på tvers av alle mulige arbeidsmiljøer (Bakker & Demerouti, 2014, s. 6).

Eksempelvis er det uklart hvorfor autonomi er den mest essensielle ressursen for ansatte i



jobbkrav-kontroll modellen, fordi det hevdes at det i visse arbeidsmiljøer råder totalt forskjellige stillingsressurser. Det er i tillegg verdt å bemerke at det i denne sammenheng i innsats-belønning-ubalanse modellen hevdes at lønn, ansettelsesbelønning og status er de viktigste stillingsressursene som kan kompensere for effekten av jobbkrav på belastning. På samme måte er det uklart hvorfor arbeidspress i alle tilfeller er det viktigste jobbkravet, mens andres aspekter blir neglisjert. Kritikken til dette munner ut i en bevissthet rundt preferanser av andre variabler i ulike yrker, som for eksempel lærere, sykepleiere og leger. I de forannevnte typer av yrker er emosjonelle krav særdeles viktig (Bakker & Demerouti, 2014, s. 7).

Tilsvarende fokuserer jobbkarakteristikk modellen utelukkende på fem spesifikke jobbkarakteristika. I hvilken grad denne listen kan sies å være uttømmende, får kritikk. Kritikken kommer som et utgangspunkt av at det ikke er vanskelig å komme på andre verdifulle arbeidsressurser. Bakker & Demerouti (2007) nevner at flere studier har vist at muligheter for utvikling og veiledende coaching anses å være viktige motivatorer (Bakker & Demerouti, 2014, s. 8).

Sett i sammenheng med modellenes statiske uttrykk, evner de heller ikke å ta hensyn til at ulike jobber og dets natur endres raskt. Snarere bidrar denne prosessen til at arbeidsforhold som råder i nyere tid, er annerledes enn det som var tilfellet for flere år siden, da modellene ble utviklet. Modellene får dermed et noe negativt søkelys, fordi de kan oppfattes som lite innovative, samt at enkelte elementer i modellene bidrar til at de ikke egner seg i alle aktuelle tilfeller (Bakker & Demerouti, 2014, s. 8).

Ved å sette JD-R modellen inn i en større teoretisk sammenheng, oppnås en bedre forståelse av modellen som helhet. Herunder oppnås bedre innsikt i essensielle begreper, som jobbkrav og ressurser. Forståelsen av sentrale begreper som jobbkrav og ressurser, kan spille en større rolle i forståelsen av oppgavens poeng. Dermed er det relevant i tillegg til en detaljert redegjørelse av JD-R-modellen å redegjøre kort for følgende modeller: «krav-kontroll modellen» Karasek (1979), «to-faktor modellen» Herzberg (1966), «jobbkarakteristikk-modellen» Hackman & Oldham (1980) og modellen for «innsats-belønning-ubalanse Siegrist (1996). De nevnte modellene er dermed viktige bidragsytere i forståelsen av hovedteoriens kontekst.

## 3.2 JD-R teori

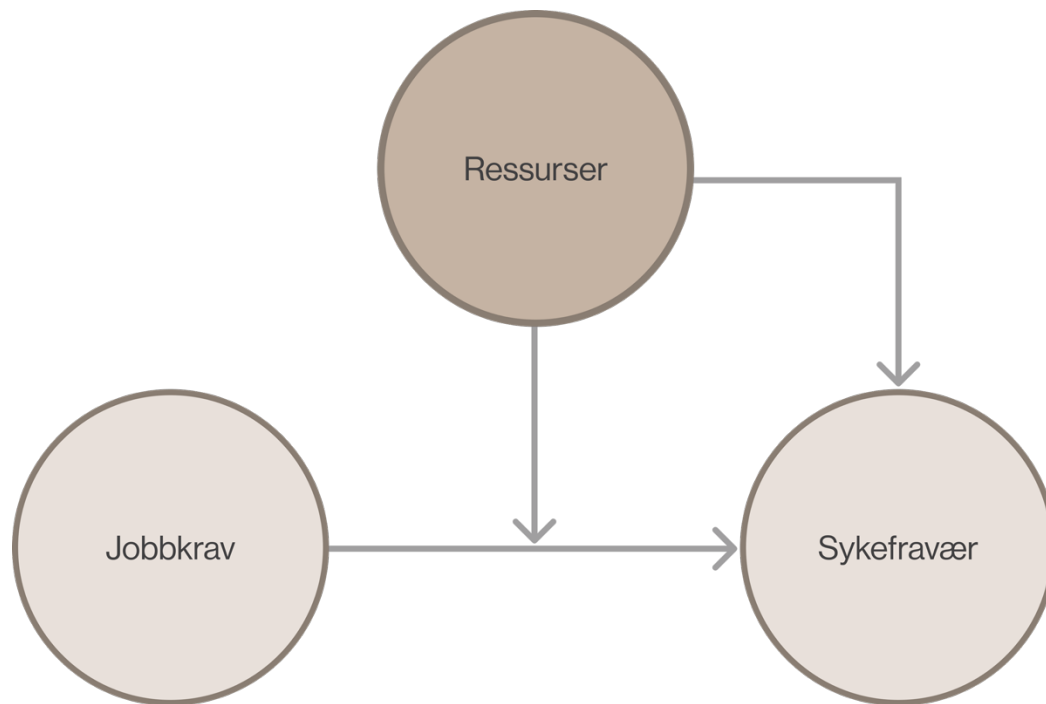
I denne delen av oppgaven presenteres det teoretiske rammeverket. Riktignok fremlegges en redegjørelse av oppgavens vitenskapsteoretiske ståsted – «Job-Demand Resources theory (JD-R-modell)». I så måte innebærer dette en redegjørelse av JD-R-teorien i en historisk sammenheng, før den reviderte og per nå – endelige – JD-R-modellen, skisseres og redegjøres for.

Som nevnt innledningsvis baseres det teoretiske rammeverket for oppgaven på JD-R modellen. Med bakgrunn i den ilegges særlig vekt på forståelsen av årsakssammenhenger mellom sykefravær, jobbkrav og stillingsressurser. JD-R-modellen karakteriserer psykososiale arbeidsforhold langs to dimensjoner – jobbkrav og stillingsressurser. Den grunnleggende forutsetningen for JD-R-modellen er at disse genererer to forskjellige, om enn relaterte prosesser (Schaufeli & Taris, 2014, s. 44). En prosess med helseforringelse fra jobbkrav til dårlig helse, og en motivasjonsprosess fra stillingsressurser til positive organisatoriske utfall, som forpliktelse og ytelse. Nyere forskning har imidlertid vist at mangel på stillingsressurser også kan ha en negativ effekt på ansattes helse og velvære (Bakker et al., 2004). Til tross for at det fortsatt er gjeldende flere uløste spørsmål når det kommer til ulike aspekter ved JD-R-modellen gjøres det følgelig rede for forutsetningene for og utviklingen av JD-R-modellen, i tillegg til en oversikt over viktige funn oppnådd med modellen (Schaufeli & Taris, 2014, s. 44).

JD-R-modellen benyttes til stadighet, der bruken av den gjenspeiler en kontinuerlig økning i anvendelse. Sammen med Karaseks (1979) jobbkrav-modell og Siegrists (1996) effekt-belønning-ubalanse-modell er JD-R-modellen anerkjent som en av de ledende jobb-stress-modellene (Schaufeli & Taris, 2014, s. 44). JD-R modellens popularitet kommer som et resultat av at den antar at ansattes helse og velvære er et resultat av balanse mellom positive (ressurser) og negative (krav) jobbegenskaper. JD-R modellen har blant annet blitt anvendt for å forutsi både utbrenthet, arbeidsglede og engasjement på jobb. I tillegg har JD-R modellen blitt brukt til å forutsi konsekvenser av de forannevnte opplevelsene, der sykefravær er en konsekvens av dette. JD-R modellens popularitet skyldes også særlig dens fleksibilitet, fordi den kan anvendes av alle arbeidsmiljøer og alle typer jobber ved å bruke to ulike kategorier – jobbkrav og stillingsressurser. Modellen kan skreddersys til det spesifikke

arbeidsmiljøet og type jobb, og kan dermed benyttes uavhengig av hvilke krav den enkelte jobb stiller, eller hvilke ressurser som innehas (Bakker & Demerouti, 2014, s. 44).

**Figur 1. Interaksjonsmodell – hypotetiske koblinger mellom jobbkrav, ressurser og sykefravær**



### 3.2.1 Historisk

Den tidlige JD-R-modellen ble først benyttet av Demerouti et al. (2001) med den hensikt å prøve og forstå årsaker til utbrenthet. Med poeng fra Lee og Asforth (1996) sin metaanalyse, ble 8 «jobbkrav» og 13 «jobbressurser» identifisert som mulige årsaker til utbrenthet (Lee & Ashforth, 1996). I tillegg baserte den tidlige JD-R-modellen seg på den strukturelle modellen for utbrenthet som ble presentert i «Maslach Burnout Inventory test» (Schaufeli & Taris, 2014, s. 44).

I JD-R modellen defineres jobbkrav som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av jobben (Schaufeli & Taris, 2014). Eksempler på jobbkrav kan være tidspress, kvantitativ arbeidsmengde, fysisk arbeidsmiljø eller konflikter på arbeidsplassen. Likeledes

karakteriseres stillingsressurser som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av jobben som, (1) kan redusere jobbkrav og relaterte fysiske og psykologiske kostnader, (2) aspekter ved arbeidet som kan være funksjonelle i henhold til å nå mål, eller (3) aspekter ved arbeidet som kan stimulere til personlig vekst, læring og utvikling (Demerouti, Nachreiner, Bakker & Schaufeli, 2001). De nevnte stillingsressursene kan eksempelvis være god støtte fra leder og medarbeidere, kompetanseheving og opplevelse av kontroll. Stillingsressursene er ikke bare avgjørende for å kunne håndtere jobbkrav, men de er også nødvendige isolert sett (Bakker & Demerouti, 2014).

Den tidlige JD-R-modellen la frem forslag til to prosesser for utvikling av utbrenthet. I første instans foreslo den tidlige JD-R-modellen at langvarige høye krav til arbeidet som den ansatte ikke oppnår tilstrekkelig, fører til vedvarende overbelastning, som til slutt resulterer i utmattelse – den energiske komponenten i utbrenthet. I andre instans foreslo den tidlige JD-R-modellen at mangel på ressurser utelukker at jobbkrav blir oppfylt og at arbeidsmål nås, noe som resulterer i tilbaketrekning. Riktignok fungerer den motiverende komponenten ved utbrenthet som en selvbeskyttende strategi for å forhindre ytterligere energiforringelse (Schaufeli & Taris, 2014, s. 45). Forskning avdekket i samsvar med de forannevnte poengene hovedeffekter av krav og ressurser på utbrenthet. Jobbkrav ble assosiert med utmattelse, mens manglende ressurser ble knyttet til frigjøring.

I tillegg til de nevnte hovedeffektene av krav og ressurser på utbrenthet, spår JD-R-modellen at stillingsressurser demper den negative effekten av jobbkrav på utmattelse. Dette følger av definisjonen av stillingsressurser, som antas å redusere jobbkrav, samt utmattelse. Det ble også funnet at effekten av jobbkrav på utmattelse var spesielt sterk hvis ansatte hadde få stillingsressurser. Likeledes ble det funnet at effekten på kynisme var spesielt sterk hvis ansatte hadde mange jobbkrav. Senere forskning viste at omtrent 60 % av alle mulige interaksjoner mellom individuelle jobbkrav og stillingsressurser var betydningsfulle, likevel kom det ikke frem noen signifikante samhandlingseffekter (Schaufeli & Taris, 2014, s. 46).

Som et siste poeng av den tidlige JD-R-modellen ble modellen utvidet til å omfatte ytelsestiltak, som et tenkt utfall av utbrenthet. Bakker, Van Emmerik og Van Riet (2008) viste at kynisme spådde salgsresultatene til team (Bakker, Emmerik & Riet, 2008). Bakker et al. (2004) fant at kynisme og utmattelse var relatert til henholdsvis kollega-rangert, ekstra-rolle

og rolleutførelse (Schaufeli & Taris, 2014, s. 46).

### 3.2.2 Den reviderte JD-R-modellen

Med utgangspunkt i den tidlige JD-R-modellens sentrale poeng, presenterte Schaufeli & Bakker (2004) en revidert versjon av JD-R-modellen. Den reviderte JD-R-modellen inkluderer arbeidsengasjement i tillegg til utbrenthet og ser utbrenthet og arbeidsengasjement som formidlere av forholdet mellom jobbkrav og helseproblemer, og henholdsvis stillingsressurser og omsetningsintensjon. Her ble et nytt poeng tatt med. Den reviderte JD-R-modellen tok ikke bare sikte på å forklare en negativ psykologisk tilstand – utbrenthet, men fokuserte også på dens positive motstykke – arbeidsengasjement. Med arbeidsengasjement menes positiv, oppfyllende og arbeidsrelatert sinnstilstand som er preget av handlekraft, dedikasjon og absorpsjon (Schaufeli & Taris, 2014, s. 47). Sammenfallende med den tidlige JD-R-modellen antar den reviderte modellen at utbrenthet skyldes høye jobbkrav og dårlige stillingsressurser, bortsett fra at nå er utbrenthet behandlet som en enhet, og ikke en todimensjonal konstruksjon (Schaufeli & Taris, 2014, s. 47).

I litteraturen om utbrenthet forøvrig er en antakelse at utbrenthet fører til helseproblemer, som depresjon, kardiovaskulær sykdom eller psykosomatiske helseplager. Dermed forventes utbrenthet å formidle forholdet mellom jobbkrav og ansattes helse og trivsel. Dette er den energiske prosessen eller helseforringelsesprosessen i den reviderte JD-R-modellen. Tilsvarende opererer en motivasjonsprosess som blir utløst av mange stillingsressurser. Den reviderte JD-R-modellen understreker de iboende motiverende egenskapene til stillingsressurser. Stillingsressurser spiller en stor motivasjonsrolle fordi de setter i gang viljen til å bruke kompensierende krefter, og dermed reduserer jobbkrav, og fremmer måloppnåelse. Snarere er arbeidsressurser medvirkende til å nå arbeidsmål, og de spiller også en egen motivasjonsrolle fordi de tilfredsstiller grunnleggende menneskelige behov for autonomi, beslektethet og kompetanse. For eksempel kan tilbakemeldinger fremme læring, og dermed øke jobbkompetansen, mens beslutningsvidde og sosial støtte tilfredsstiller behov for henholdsvis autonomi og beslektethet. I begge tilfeller stimulerer arbeidsressurser en oppfylt, positiv arbeidsrelatert sinnstilstand (arbeidsengasjement). Dette skjer enten gjennom oppnåelse av arbeidsmål eller tilfredsstillelse av grunnleggende behov. I sin tur fremmer denne affektive motiverende tilstanden positive organisatoriske utfall. Dette kan være

organisatorisk engasjement og prestasjoner. I den utstrekning antas engasjement å formidle forholdet mellom arbeidsressurser og organisatoriske utfall (Schaufeli & Taris, 2014, s. 48).

### **3.2.3 Integrering av personlige ressurser**

De tidlige og reviderte versjonene av JD-R-modellen vurderte i utgangspunktet bare særtrekk ved arbeidsmiljø. Likevel, fordi de fleste psykologiske tilnærminger antar at menneskelig atferd skyldes et samspill mellom personlige og miljømessige faktorer, kunne det forventes at personlige ressurser ble integrert i JD-R-modellen. Personlige ressurser defineres som de psykologiske egenskapene eller aspektet ved en person. Sammenfallende med jobbressurser er personlige ressurser funksjonelle for å oppnå arbeidsmål, samt at de stimulerer personlig vekst og utvikling (Schaufeli & Taris, 2014, s. 49).

Per 2014 har personlige ressurser blitt integrert i JD-R-modellen på fem måter. Den første måten er at personlige ressurser direkte påvirker velvære (Schaufeli & Taris, 2014, s. 49). Personlige ressurser defineres i form av elastisitet og kontroll, og de kan redusere utbrenthet og øke engasjement. Det ble blant annet funnet i en studie blant spanske lærere at emosjonell og mental kompetanse i begynnelsen av året, spådde nivåer av utbrenthet og engasjement på slutten året. Det ble kontrollert for grunnlinjenivåer av krav og ressurser (Prieto, Soria, Martínez & Schaufeli, 2008). Tilsvarende rapporterte Xanthopoulou et al. (2009) i en 18-måneders langsgående studie at personlige ressurser (egeneffektivitet, optimisme og organisasjonsbasert selvtillit) spådde senere arbeidsengasjement, ved siden av arbeidsressurser (kontroll, veiledende, coaching, tilbakemelding og utviklingsmuligheter). Særlig interessant var det at arbeidsengasjement spådde personlige ressurser over tid (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). Denne gjensidige relasjonen peker på et dynamisk samspill av ressurser og engasjement på tvers av tid, og følgelig til eksistensen av en gevinstsyklus – den (oppfattede) tilgjengeligheten av ressurser fremmer engasjement, som igjen har en positiv innvirkning på (enten tilstedeværelse eller oppfatningen av) ressurser (Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou & Bakker, 2010).

Den andre måten personlige ressurser har blitt integrert i JD-R-modellen er ved å moderere forholdet mellom jobbegenskaper og trivsel. Definisjonen av personlige ressurser innebærer at de kan virke som buffere ved negative effekter av jobbkrav på utbrenthet og forverre positive effekter av arbeidsressurser på engasjement. Denne begrunnelsen ble støttet i en

studie med et representativt utvalg av nederlandske ansatte, der iboende arbeidsmotivasjon styrket den negative effekten av læringsmuligheter på utmattelse og økte den positive effekten av jobbautonomi på arbeidsengasjement (Broeck, Ruysseveldt, Smulders & Witte, 2011). Videre fant Brenninkmeijer, Demerouti Le Blanc og Van Emmerik (2010, i Schaufeli & Taris, 2014) at de skadelige effektene av arbeidsmengde og mellommenneskelig konflikt på utmattelse var mer assosiert med ansatte som har et sterkt forebyggingsfokus. I stedet for å forverre den positive effekten av stillingsressurser på engasjement, var imidlertid et sterkt promoteringsfokus (høy bekymring for vekstmuligheter) assosiert med lavere engasjementnivåer. Brenninkmeijer et al. (2010) antydte at dette kunne skyldes en takeffekt, siden ansatte som har et sterkt promoteringsfokus allerede opplever høye engasjementnivåer, noe som kan forhindre ytterligere økninger i engasjementet (Schaufeli & Taris, 2014, s. 49).

Den tredje måten personlige ressurser har blitt integrert i JD-R-modellen på, er som formidler av forholdet mellom jobbegenskaper og trivsel (Schaufeli & Taris, 2014, s. 50). Conservation of Resources theory (Hobfoll, 2002) foreslo at ressurser har en tendens til å samle seg. Ansatte i et ressurssterkt miljø utvikler sannsynligvis følelser av selvtillit og optimisme om deres fremtid på jobb. De personlige ressursene vil være positivt relatert til arbeidsengasjement. Tre tverrsnittstudier testet disse forventningene. Som støtte for dette resonnetet fant Xanthopoulou, Bakker, Demerouti og Schaufeli (2007) at egeneffektivitet, optimisme og organisasjonsbasert selvtillit delvis formidlet den positive relasjonen mellom arbeidsressurser og arbeidsengasjement. Lignende resultater ble rapportert av Vink, Ouweneel og Le Blanc (2011), som fokuserte på fire personlige ressurser som utgjør begrepet Psychological Capital. De fire personlige ressursene er følgelig egeneffektivitet, optimisme, håp og spenst. Til slutt har Van den Broeck et al. (2008) rapportert at tilfredsstillelse av grunnleggende psykologiske behov – kompetanse, autonomi og tilhørighet – formidlet forholdet mellom jobbkrav og utmattelse, mellom stillingsressurser og handlekraft, og mellom stillingsressurser og utmattelse. Tilsynelatende tilfredsstiller arbeidsressursene disse grunnleggende behov, mens jobbkrav utelukker deres tilfredshet. Hvis disse grunnleggende behovene tilfredsstilles, vil de ansatte føle seg mindre utmattet (Schaufeli & Taris, 2014, s. 50).

Disse to funnene ble bekreftet av to studier som strekker seg over lang tid. Den ene studien ble gjennomført i et laboratorisk miljø og fant at effektivitetsoppfatning er sammenhengen mellom oppgaveressurser (det vil si tid og metodekontroll) og oppgaveengasjement, ved at

engasjement øker effektivitet, som igjen øker oppgaveressursene over tid. Disse funnene gir imidlertid en positiv gevinstspiral der effektivitetsoppfatning spiller en sentral rolle (Llorens, Schaufeli, Bakker & Salanova, 2007). I tillegg støttet en «three wave»-undersøkelse blant italienske lærere følgende resultater. Jobbressurser og egeneffekt påvirket arbeidsengasjement både over kort tid (4 måneder) og over et lengre tidsrom (8 måneder). Funnene foreslår at det er viktig å tenke på gjensidighet: ressurssterke miljøer og mestringsfølelse fører til engasjerte lærere, og omvendt (Simbula, Guglielmi & Schaufeli, 2011). I likhet med studien til Xanthopoulou et al. (2009) ga disse to langsgående studiene også bevis for gjensidige forhold. Llorens et al. (2007) rapporterte at engasjement økte effektiviteten tro, som igjen var forbundet med å øke oppgaveressursene over tid. Simbula et al. (2011) fant at engasjement var høyere nivåer av egeneffektivitet over tid. Igjen antyder disse funnene eksistensen av en positiv gevinstspiral der effektivitetsoppfatning spiller en sentral rolle (Schaufeli & Taris, 2014, s. 50).

Den fjerde måten personlige ressurser integreres i JD-R-modellen er ved å påvirke oppfatningen av jobbegenskaper. Social Cognitive Theory (Bandura, 1997) antar at personlige ressurser som for eksempel egeneffektivitet, former måten mennesker forstår omgivelsene sine på, og hvordan mennesker reagerer i henhold til omgivelser. På en lignende måte hevdet Judge, Bono og Locke (2000) at ansattes kjerneevaluering – en kombinasjon av selvtillit, generalisert egeneffektivitet, kontrollsted og lav nevrotisme – bestemmer måten de oppfatter karaktertrekk ved jobben sin på, som igjen påvirker arbeidsglede og ytelse. I tråd med disse ideene har Xanthopoulou et al. (2007) vist at jobbressurser formidlet forholdet mellom personlige ressurser (egeneffektivitet, optimisme og organisasjonsbasert selvtillit) og arbeidsengasjement (Schaufeli & Taris, 2014, s. 50).

Den femte måten personlige ressurser har blitt integrert i JD-R-modellen er ved at de fungerer som en «tredje variabel». Dette fordi personlige ressurser kan påvirke oppfatningen av jobbegenskaper og påvirke ansattes trivsel, og kan dermed fungere som en «tredje variabel», som kan forklare forholdet mellom begge. Dette ble undersøkt av Bakker et al. (2010), som antok og fant ut at ekstrovertsjon blant australske akademikere var positivt relatert til arbeidsressurser og organisatorisk engasjement, og forklarte delvis deres forhold. Tilsvarende var nevrotisme positivt relatert til jobbkrav og psykologisk belastning.



Disse funnene viser at det er trygt å anta at personlige ressurser spiller en rolle i JD-R-modellen. Hvilket sted de bør innta er imidlertid foreløpig uklart. For tiden er det ingen systematisk studie av rollen til tilgjengelige personlige ressurser som testet og sammenlignet forskjellige konseptualiseringer av forholdet mellom personlige ressurser og stillingsressurser, jobbkrav og utfall (Schaufeli & Taris, 2014, s. 50). Resultatene som er diskutert over, antyder dessuten at funn kan variere mellom forskjellige typer og forskjellige kombinasjoner av personlige ressurser, stillingsressurser og utfall.

Hvordan JD-R-modellen har blitt brukt som et overordnet konseptuelt rammeverk for å integrere ulike studier, (2) hvordan modellen har blitt utarbeidet og foredlet, (3) hvordan spesifikke deler av modellen har blitt studert, og (4) hvordan studier har blitt brukt for å undersøke dynamikken i modellen.

### **3.2.4 JD-R-modellen som et konseptuelt rammeverk**

I en narrativ gjennomgang brukte Huhtala og Parzefall (2007) den reviderte JD-R-modellen som et konseptuelt rammeverk for å integrere empiriske studier om ansattes evne til å innovere (Schaufeli & Taris, 2014, s. 51). De hevdet at arbeidsrelaterte ressurser påvirker ansattes innovativitet og kreativitet via arbeidsengasjement. Mens et visst nivå av stimulering (jobbkrav) er gunstig, kan et for høyt utfordringsnivå bli til et stressmoment og deretter føre til utbrenthet og hindre innovasjon. Nahrgang, Morgeson og Hofmann (2011) brukte den reviderte JD-R-modellen til å teste en metaanalytisk modell for sikkerhetsatferd på jobben. I studien av 203 prøver ble jobbkrav (risiko og farer, fysiske krav og kompleksitet) og stillingsressurser (kunnskap, autonomi og et støttende miljø) indirekte assosiert med sikkerhetsresultater (for eksempel ulykker, skader og usikker oppførsel) via utbrenthet og engasjement (Schaufeli & Taris, 2014, s. 52). I samsvar med JD-R-modellen ble det således funnet støtte for helseproblemer og den motivasjonsprosessen, hva sikkerhetsresultatene angår.

### **3.2.5 Utdypninger og raffineringer av JD-R-modellen**

En metaanalyse av 46 eksempler av Crawford, LePine og Rich (2010) differensierte to kategorier av jobbkrav: «utfordringer» (som arbeidsmengde, tidspress og ansvar) og «hindringer» (blant annet rollekonflikt) og «byråkrati». De hevdet at selv om både utfordringer og hindringer pleier å være krevende, har utfordringer potensial til å fremme

mestring, personlig vekst og fremtidig gevinst, mens hindringer kan hindre personlig vekst, læring og måloppnåelse (Schaufeli & Taris, 2014, s. 52). Som forventet var begge typer krav positivt relatert til utbrenthet. Forholdene mellom krav og engasjement varierte imidlertid med etterspørselens art: Hindringer relatert negativt og utfordringer relatert positivt til engasjement. Dessuten, og i samsvar med JD-R-modellen, var arbeidsressurser negativt relatert til utbrenthet og positivt relatert til engasjement. Lignende funn ble oppnådd i to uavhengige nederlandske og flamske prøver (Van den Broech, De Cuyper, De Witte & Vansteenkiste, 2010), selv om her forholdet mellom utfordringskrav og utmattelse (en kjernedimensjon av utbrenthet) ikke var betydelig. Disse funnene viser at jobbkraav kan forholde seg differensielt til spesifikke utfallsvariabler (Schaufeli & Taris, 2014, s. 51).

### **3.2.6 Kritikk og uløste problemer**

Etter en redegjørelse av JD-R-modellens utvikling og forskningen den har generert siden den ble introdusert, er det naturlig å komme med noen kritiske kommentarer og belyse noen uløste spørsmål. Følgelig er JD-R-modellen en åpen, heuristisk modell som inkluderer særlig forskjellige konsepter når det kommer jobbkraav, stillings- og personlige ressurser. Det faktum at alle slags krav og ressurser inkluderes, er en styrke så vel som en svakhet ved modellen (Schaufeli & Taris, 2014, s. 54). Naturligvis øker modellens fleksibilitet, ved at den kan brukes i flere ulike sammenhenger, likevel kommer dette på bekostning av begrenset generaliserbarhet. I enkelte sammenhenger kan det være nødvendig med ytterligere forklarende teoretiske rammer for å argumentere for hvorfor spesielle krav samhandler med bestemte ressurser.

Den konseptuelle forskjellen mellom jobbkraav og stillingsressurser kommer ikke like tydelig til uttrykk som først antatt. JD-R-modellen argumenterer for at et kjennetegn ved utøvd innsats er jobbkraav, og dermed fører dette resonnetet til den paradoksale konklusjonen om at mangel på ressurser kan tolkes som jobbkraav. I så måte er det underlig at til tross for denne konseptuelle utydeligheten, utgjør jobbkraav og stillingsressurser vanligvis to separate faktorer. En naturlig årsak til dette er at jobbkraav ofte er negativt ladet, mens stillingsressurser ofte er positivt ladet. I tillegg er ikke alle jobbkraav i JD-R-modellen like, og det er et empirisk faktum at forholdet mellom jobbkraav og engasjement vanligvis ikke er statistisk signifikant. Noen ganger kan det være både positivt og negativt ladet. Crawford et al. (2010) gjorde et forsøk på å besvare dette tvetydige funnet, og skilte dermed mellom utfordringer og

hindringer som vurderes av ansatte som henholdsvis positive og negative. Det kom blant annet frem av en metaanalyse gjort av Crawford et al. at hindringer var negativt relatert til engasjement, mens det for utfordringer ble funnet en positiv sammenheng (Schaufeli & Taris, 2014, s. 55). Det som her er viktig å bemerke, og som er et sentralt poeng i denne sammenheng, er at jobbkrav som oftest er negativt ladet, mens stillingsressurser er positivt ladet, men at jobbkrav noen ganger kan være utfordrende og stillingsressurser kan være truende.

Personlige ressurser integreres i JD-R-modellen på forskjellige måter. Det er nødvendigvis ikke én bestemt måte å utvide JD-R-modellen til å omfatte personlige ressurser. De personlige ressursene kan eksempelvis integreres som formidlere, moderatorer, «tredje variabler», forløpere av jobbkrav og stillingsressurser eller en hvilken som helst kombinasjon av disse. Ulike typer forklaringsmodellen kan brukes til å spesifisere rollen til personlige ressurser. Dette illustrer det heuristiske aspektet ved JD-R-modellen. Personlige ressurser betyr noe, men det spesifikke forklaringsrammeverket bestemmer hvordan de skal integreres i modellen (Schaufeli & Taris, 2014, s. 57).

JD-R-modellen antyder at helseproblemer og motivasjonsprosesser er uavhengige (Schaufeli & Taris, 2014, s. 57). Likevel er det naturligvis mulig at både helseproblemer og motivasjonsprosesser representerer to sider av samme sak. Når helse og velvære forverres, reduseres motivasjon, og omvendt. I de fleste studier av JD-R-modellen kom det frem negative forhold mellom (1) jobbkrav og stillingsressurser, (2) utbrenthet og engasjement, og (3) stillingsressurser og utbrenthet. Dette bekrefter koblingen mellom begge prosessene. Snarere innebærer dette at for å forstå den ene prosessen, bør den andre prosessen også tas med i betraktning, og omvendt. Helseproblemer og motivasjonsprosesser bør dermed studeres i fellesskap.

JD-R-modellen foreslår enkle ensrettede årsakssammenhenger mellom jobbkrav, stillingsressurser og utfall. Flere studier som strekker seg over tid, viste imidlertid gjensidig årsakssammenheng, særlig når det gjelder motivasjonsprosessen. Å anta en forenklet lineær årsakssammenheng kan være for enkelt, og fremtidig forskning bør fokusere mer systematisk på de dynamiske forholdene mellom konseptene i modellen.

Hovedsakelig presenterer JD-R-modellen en tilnærming på individnivå, men den har også blitt brukt på høyere aggregeringsnivåer. Bakker et al. (2008) og Xanthopoulou et al. (2009) anvendte JD-R-modellen til ansatte som jobber i team. På den måten brøt de kompatibilitetsprinsippet, som bestemmer at alle variabler i en modell må operasjonaliseres på samme nivå av spesifisitet. Snarere bør kollektive konstruksjoner studeres i forhold til andre kollektive konstruksjoner. Torrente, Salanova, Llorens og Schaufeli (2012) undersøkte assosiasjonene mellom ressurser, engasjement og prestasjoner på teamnivå. De fulgte kompatibilitetsprinsippet ved å bruke et referentskifte fra individuelt til teamnivå når de operasjonaliserte konstruksjonene (Schaufeli & Taris, 2014, s. 58). Dermed bør fremtidig forskning i stedet for bare å samle individuell score på jobbkarakteristikk og psykologiske tilstander og utfall, bruke samsvarende kollektive tiltak og ta hensyn til de sosialpsykologiske prinsippene som står for disse kollektive oppfatningene og opplevelsene.

Få eller ingen av de gjennomgåtte studiene som omhandler JD-R-teori ser eksplisitt på sykefravær som konsekvens. Flere av studiene retter fokus på blant annet utbrenthet og arbeidsengasjement. Naturligvis kan det diskuteres hvorvidt både utbrenthet og arbeidsengasjement som fenomen mer eller mindre har en sammenheng med sykefravær. Dette blir en annen diskusjon, og tas dermed ikke videre i denne sammenheng. Det sentrale her er forøvrig JD-R-teori og sykefravær. Derfor gjennomføres et eget litteraturreview med det formål å belyse nettopp JD-R-teori og sykefravær.

### **3.3 JD-R og sykefravær - En systematisk litteraturgjennomgang**

JD-R-teorien ble opprinnelig ikke utviklet til å forklare sykefravær, men andre fenomener som utbrenthet, jobbensengasjement og stress (Demerouti et al., 2001). Utbrenthet og stress er fenomener som ofte kobles til sykefravær. Denne koblingen støttes av flere studier som peker på sammenhenger mellom utbrenthet, stress og sykefravær (Virtanen et al., 2007). En studie peker blant annet på at sterkt opplevd stress på grunn av utydelig organisering og konflikter i organisasjonen øker risikoen for sykefravær (Holmgren, Fjallstrøm-Lundgren & Hensing, 2012). Det er dermed grunn til å anta at sykefravær er tett forbundet med utbrenthet og stress. Det finnes imidlertid ingen samlet oversikt over studier som belyser sammenhenger mellom JD-R-teori og sykefravær, herunder følger dermed en systematisk litteraturstudie.

Et systematisk litteraturreview som metode skiller seg fra tradisjonelle narrative metoder, fordi den har en mer eksplisitt seleksjonsprosess for artikler. Kriterier for selve seleksjonsprosessen settes, og resultatet blir dermed klart holdbart om det evnes å være selektiv på de riktige stedene. I så måte blir skjevhet som ville blitt generert ved tilfeldig utvelgelse av artikler, redusert, og studien blir dermed mer pålitelig og transparent (Øvern, 2014).

Utgangspunktet for det systematiske litteraturreviewet er relevante vitenskapelige artikler. Det er essensielt å sikre at andre typer artikler ikke tas med – rapporter og bøker er i denne sammenheng dermed ikke relevant. For å finne de relevante vitenskapelige artiklene benyttes følgende databaser: «ISI Web og Science», «Pub Med» og «EBSCO host». Grunnet en noe utvidet type artikler og mindre sikre kilder i «EBSCO host», benyttes denne databasen så langt det lar seg gjøre, med forbehold om at artiklene er gjennomgått mer kildekritisk. I den utstrekning presenteres følgelig fire faser som kreves for å gjennomføre den aktuelle litteraturstudien.

### **3.3.1 Søkeprosess/metode**

Herunder skildres selve søkeprosessen mer detaljert. Søkeprosessen deles inn i fire ulike faser, illustrert i figur 2. De fire fasene representerer hele prosessen fra valg av databaser, valg av søkeord, fjerning av duplikater, ekskluderingskriterier og til endelige funn knyttet til de utvalgte studiene. Naturligvis presenteres funnene utledet fra de utvalgte studiene, særlig detaljert og informativt, avslutningsvis.

## Figur 2. Søkeprosessen



### Fase 1:

- **Valg av databaser**
- ISI Web of Science
- Pub Med
- EBSCO host

Fremgangsmåten baseres på en systematisk undersøkelse av utvalgte databaser, ved bruk av en rekke strategier, inkludert nøkkelord og emneoverskrifter. Følgelig innebærer dette integrering av kvantitative data på tvers av studier, der de har lignende utfallsmålinger, samt at sammendraget av funn der metodene brukes er forskjellig. I første fase gjelder det å planlegge og formulere et aktuelt problem, for å finne ut hva som er ønskelig å undersøke. Problemstillingen som oppgaven er myntet på, omhandler jobbkrav og ressurser, og hva dette har å si for lederes sykefravær. De videre litteratursøkene baseres henholdsvis på oppgavens problemstilling. I tillegg er det essensielt i denne fasen å være seg bevisst hovedtemaene som i og for seg er gjeldende for det aktuelle temaet. Følgende databaser benyttes: «ISI Web of Science», «Pub Med» og «EBSCO host».

## **Fase 2:**

- **Valg av søkeord**
- Rapportering av antall artikler for hver database

Fase 2 innebærer å foreta litteratursøk i de ulike databasene med utvalgte søkeord. Jeg brukte som innledningsvis nevnt, tre ulike databaser: «ISI Web og Science», «Pub Med» og «EBSCO host». I første instans begrenset jeg ikke søket til å gjelde noe, men innlemmet alle nøkkelordene som jeg ønsket å finne i én og samme studie. Ved å bruke alle nøkkelordene eksplisitt i søket ble det for mange ord i et og samme søk, noe som resulterte i svært få søketreff. Dermed endret jeg søket til å inneholde de mest sentrale nøkkelordene i samme søk, men med forskjellig sammensetning. Dette førte til flere søketreff og flere studier som ved første øyekast virket til å være av relevans. Søket inkluderte alle typer sysselsetting, alle utviklede land, men var begrenset til sammendrag på engelsk. Som det fremgår av figur 3 benyttet jeg ulike kombinasjoner av nøkkelordene: «Sickness absence job demand resources model», «Sickness absence jd-r (model)», «Sickness absence + job demands + resources» og «Absenteeism + job demands + resources». Siktemålet ved å bruke de nevnte kombinasjonene av sentrale begreper i søkene, var å oppnå en viss garanti for at artiklene inneholdt det som var avgjørende for at de skulle anses som relevante.

I ISI Web of Science fikk jeg opp totalt 302 studier. Dette innebar følgende søkeord og antall artikler: «Sickness absence job demand resources model» (73 artikler), «Sickness absence jd-r modell» (8 artikler), «Sickness absence + job demands + resources» (106 artikler) og «Absenteeism + job demands + resources» (115 artikler). I Pub Med fikk jeg opp totalt 43

artikler med følgende søkeord og antall artikler: «Sickness absence job demand resources model» (2 artikler), «Sickness absence jd-r modell» (1 artikkel), «Sickness absence + job demands + resources» (18 artikler) og «Absenteeisme + job demands + resources» (22 artikler). I EBSCO host fikk jeg opp totalt 76 artikler. Dette innebar følgende søkeord og antall artikler «Sickness absence job demand resources model» (15 artikler), «Sickness absence jd-r modell» (2 artikler), «Sickness absence + job demands + resources» (26 artikler) og «Absenteeism + job demands + resources» (33 artikler). Totalt sett etter en summering av alle artikler i alle databasene var antallet på 421, og etter fjerning av de som overlappet, stod jeg igjen med 161 artikler.

**Figur 3. Oversikt/oppsummering av databaser og søkeord (sammensetning)**

	Databaser		
	ISI Web of Science	Pub Med	EBSCO host
Sickness absence job demand resources model	73	2	15
Sickness absence jd-r (modell)	8	1	2
Sickness absence + job demands + resources	106	2	26
Absenteeism + job demands + resources	115	22	33
Antall uten overlapp	Totalt: 161		

### Fase 3:

#### - Fjerning av duplikater

Etter fjerning av overlapp, stod jeg igjen med 161 artikler, som illustreres i nederste kolonne i figur 3. Dernest ble disse artiklene studert mer systematisk.



#### **Fase 4:**

- **Ekkluderingskriterier**
- Ekkluderingskriterium 1: Sykefravær som avhengig variabel
- Ekkluderingskriterium 2: Jobbkraft (og)/eller ressurser som uavhengig variabel
- Ekkluderingskriterium 3: Empiriske artikler

Et første og absolutt kriterie var at sykefravær skulle være avhengig variabel i artiklene. Dernest skulle jobbkraft og ressurser (JD-R) representere uavhengig variabel. De to kriteriene ble først satt som et absolutt kriterie, som skulle gjelde i én og samme artikkel. Dette viste seg å være et altfor strengt kriterie, da det var svært få relevante studier som hadde både jobbkraft og ressurser som uavhengige variabler i tillegg til sykefravær som avhengig variabel, der gjerne ressurser representerte en modererende effekt. Dermed utelukket jeg ikke artikler som bare hadde med én av de uavhengige variablene (jobbkraft eller ressurser). Flere av artiklene tok likevel opp samme tematikk og problematisering, men langt flere inneholdt enten jobbkraft eller ressurser – ofte førstnevnte. Riktignok resulterte dette i flere relevante artikler, samtidig som det også stilte større krav til meg i vurderingen om hvorvidt artiklene inneholdt tematikk av betydning.

Jeg leste så sammendraget av de artiklene som virket til å inneholde mitt første kriterie – sykefravær som avhengig variabel. Etersom siktemålet i denne omgang var å fjerne overlapp av artikler foruten ekkluderingskriteriene, tok jeg for meg en og en database, der jeg foretok alle søkene i den ene databasen før jeg fortsatte til den neste databasen.

Først foretok jeg alle søkene (søkeordene) i ISI Web of Science. Der inneholdt totalt 20 av artiklene sykefravær som avhengig variabel, med søkeordet «Sickness absence job demand resources modell». I det videre satte jeg neste kriterie til at artiklene også skulle inneholde jobbkraft og/eller ressurser som uavhengig(e) variabel (ressurser som modererende effekt). 10 av de 20 artiklene inneholdt dette, og jeg stod dermed igjen med 10 relevante artikler, så langt. Mitt neste og siste kriterie var at artiklene skulle være empiriske. Av de 10 artiklene som jeg nå stod igjen med, var det 1 av artiklene som ikke var empiriske, og ble dermed utelukket. Dette resulterte i 9 relevante artikler etter det første søkeordet i ISI Web of Science.

Deretter foretok jeg neste søkeord i samme database «Sickness jd-r modell», naturligvis med de samme kriteriene, og endte dermed opp med veldig mange overlapp av artikler. Der fikk

jeg opp totalt 8 artikler. Av disse 8 var det kun én artikkel som inneholdt sykefravær som avhengig variabel (mitt første kriterie), og som ikke overlappet med artiklene fra det første søkeordet. Artikkelen ble imidlertid utelukket, da den ikke inneholdt verken jobbkrav eller ressurser som uavhengig variabel.

Det tredje søkeordet i ISI Web of science «Sickness absence + job demands + resources» i samme database ga totalt 106 treff, men med de samme kriteriene, var bare 14 av artiklene uten overlapp, og med sykefravær som avhengig variabel. 13 av de 14 manglet jobbkrav og ressurser som uavhengig variabel, og dermed stod jeg igjen med 1 relevant artikkel. Artikkelen var empirisk, og ble dermed inkludert. Deretter stod jeg igjen med 10 relevante artikler.

Det fjerde og siste søkeordet «Absenteeism + job demands + resources» ga et totalt søketreff på 115 artikler. 14 av disse artiklene inneholdt mitt første kriterie – sykefravær som avhengig variabel, som ikke overlappet. Alle de 14 artiklene manglet henholdsvis både jobbkrav og ressurser som uavhengig variabel. Dermed stod jeg fortsatt igjen med 10 relevante artikler (når overlapp var luket ut), etter å ha søkt på de fire ulike søkeordene (sammensetningene) i ISI web of Science (den første databasen).

Neste steg var å foreta identiske søk i både Pub Med og EBSCO host. Flere av artiklene overlappet, noe som ble tatt med som en del av ekskluderingskriteriet for hvilke artikler som ut fra hver database som ble ansett for å være relevant. Derav er det kun den første databasen (ISI Web of Science) som har relevante artikler, fordi flere av artiklene dukket opp én eller flere ganger i de andre databasene, men ble da utelukket fordi de overlappet. Resultatene av søkeprosessen ble dermed følgende. I ISI Web of Science fikk jeg opp totalt 302 artikler (alle søkeordene summert), hvorav 10 av disse var relevante. I Pub Med fikk jeg opp totalt 43 artikler, hvorav de som var relevante her, allerede var funnet i ISI Web of Science, derav 0 (nye) relevante artikler. I EBSCO host fikk jeg opp 76 artikler, og i likhet med Pub Med, overlappet alle artiklene som var av relevans, derav 0 (nye) relevante artikler. Dette resulterte i 10 relevante artikler – som inngår i den endelige litteraturgjennomgangen. En mer detaljert skissering av hver og en av de 10 aktuelle artiklene legges ved som vedlegg.

### 3.4 Analyse av de aktuelle studiene

I gjennomgangen av de 10 aktuelle studiene, leste jeg alle mer grundig og helhetlig. Av særlig interesse var følgende:

1. Hvordan er sykefravær definert/målt
2. Hvordan er jobbkrav definert
3. Hvordan er ressurser definert
4. Hva slags datagrunnlag (enheter, land, organisasjon, bransje osv.)
5. Hva slags modell benyttes (både ressurser og krav, bare krav, bare ressurser, direkte effekter eller modererende modell (som teoretisk))
6. Hva er hovedfunn

Litteraturgjennomgangen avslørte i grove trekk følgende: Jobbkrav og stillingsressurser er betydelig forbundet med sykefravær, noe som blir bekreftet i flere av studiene. JD-R-modellens sentrale poeng kommer frem i de fleste studiene, i mindre eller større grad, ofte det sistnevnte. Det konkluderes gjentatte ganger med at jobbkrav og stillingsressurser kan ses i sammenheng med sykefravær. Vellykkede og fungerende arbeidsmiljø er ikke alene om å beskytte mot virkningene av uønskede jobbkrav, snarere er tilstrekkelig tilgang på ressurser noe som kan bidra til lavere sykefravær og bistå i tider med kriser. Det er essensielt at ansatte får opplæring og kunnskap, for å utvikle bevissthet rundt de uønskede jobbkravene, samt muligheter til å oppnå annet enn bare de allerede eksisterende ressursene.

Blant flere undersøkte Clausen et al. (2014) assosiasjoner mellom psykososiale jobbkrav og stillingsressurser og risiko for langvarig sykefravær. Resultatene viste at både jobbkrav og stillingsressurser var assosiert med risiko for langvarig sykefravær, der jobbkrav hadde en positiv effekt, mens stillingsressurser hadde en negativ effekt på sykefravær. I samme studie ble det funnet et betydelig samspill mellom kvaliteten på ledelse og arbeidstempo for ansatte, og det konkluderes med at tilgjengeligheten av ressurser i det psykososiale arbeidsmiljøet har innvirkning på den enkelte ansattes evne til å takle høye jobbkrav. Det ble undersøkt 16 mulige interaksjoner mellom psykososiale arbeidsforhold og yrkesgrupper for å forutsi langvarig sykefravær. Imidlertid ble det bare funnet betydelige interaksjoner i to instanser. Likevel kommer antatte effekter av JD-R-modellen her frem (T. Clausen, Burr & Borg, 2014).

Clausen et al. (2012) undersøkte sammenhenger mellom psykososiale jobbkrav, stillingsressurser og tilfeller av registrert langvarig sykefravær blant pleiepersonell i eldreomsorgen. Resultatene viste at emosjonelle krav, rollekonflikter, innflytelse på jobb, kvalitet på ledelse og arbeidsmiljø var signifikant assosiert med risiko for langvarig sykefravær. I en analyse med gjensidig justering for alle jobbkrav og stillingsressurser, utgjorde innflytelse på jobb den sterkeste prediktoren for langvarig sykefravær. Det konkluderes videre med at jobbkrav og stillingsressurser er betydelig forbundet med risiko for langvarig sykefravær, der jobbkrav har en positiv effekt på sykefravær, mens ressurser har en negativ effekt på sykefravær (T. Clausen, Nielsen, Carneiro & Borg, 2012).

Flere sentrale aspekter ved JD-R-teorien blir bekreftet av Schneider et al. (2018), der det påpekes at rolleoverbelastning øker frekvensen av fravær, og et godt arbeidsmiljø reduserer fraværet (Schneider, Winter & Schreyogg, 2018). Likeledes, men i tillegg til en formidlet effekt, fant Deery et al. (2014) at forholdet mellom jobbkrav og fravær ble formidlet gjennom presentisme, bortsett fra underbemanning. Særlig to jobbkrav (overbelastning og krav til fremmøte) var relatert til presentisme, mens stillingsressurser (i form av distribusjonsrettferdighet) bufret både effekten av nærvær (presentisme) på fravær og den indirekte effekten av jobbkrav (gjennom presentisme) på fravær (Deery, Walsh & Zatzick, 2014).

De antatte effektene av JD-R modellen ble altså funnet, og flere av studiene ser ut til å finne sammenhenger mellom jobbkrav, stillingsressurser og sykefravær. Imidlertid er bevisene for ytterligere synergistiske og modererende effekter lite gjentakende, og flere studier synes å feile i å finne modererende effekter.

### **3.4.1 Hvordan er sykefravær målt?**

Tilnærmet alle studiene måler sykefravær ut fra registerdata, ved registrert sykefravær det siste året (de siste 12 månedene). For å bøte på sesongsvingninger i organisasjonens registrerte sykefravær, velges gjentakende et tidsintervall på 1 år. Sykefravær ble i noen studier definert som langvarig – uavhengig av årsak – når en (bedrifts)lege sertifiserte sykefraværet etter et visst tidspunkt (et gitt antall dager). Prosessen er som følger at

langtidssykefraværet så ble innhentet ved registerdata året etter undersøkelsen.

Fraværshfrekvens og fraværsvirighet ble i enkelte studier studert, for å kartlegge sykefraværet.

Unntaket var følgelig studien som ble gjennomført i Tyskland, som studerte jobbkrav og ressurser i tider med sykefravær blant omsorgsarbeidere i tyske omsorgshjem. Fraværet ble i studien målt ved et enkelt spørsmål. Respondenten ble bedt om å svare på hvor mange ganger det har skjedd at vedkommende ikke har vært i stand til å gå på jobb på grunn av sin helsetilstand (Schneider et al., 2018). Forøvrig pekes det i samme studie på ulemper ved å måle sykefravær på denne måten, som eksempelvis tilbakekallingskjevhet og feilinformasjon (Schneider et al., 2018).

### **3.4.2 Hvordan er JD-R operasjonalisert?**

I studiene er fokuset varierende, og de ulike studiene vektlegger både jobbkrav og ressurser i ulik grad. Noen studier ilegger jobbkrav stor vekt, mens andre studier har mer fokus på ressurser. Fellesnevneren er imidlertid at jobbkrav defineres noe mer ulikt enn ressurser, som gjentakende defineres nokså likt. Jobbkrav defineres blant annet som emosjonelle krav, kvantitative krav og rollekonflikter (T. Clausen et al., 2012). I tillegg defineres jobbkrav som kognitive krav og rolleoverbelastning (Schneider et al., 2018). Ressurser på den annen side blir gjentakende definert i henhold til miljø, utviklingsmuligheter og aspekter og relasjoner til ledelse, overordnede og kollegaer. Ressurser defineres også mer spesifikt som autonomi og sosial støtte. Hvordan de ulike variablene i henhold til ressurser måles og operasjonaliseres varierer fra direkte påstander til indirekte spørsmål for å kartlegge. Spørsmålene og påstandene er i noen studier særlig spesifikke, mens de i andre studier er mer abstrakte. Det samme gjelder for spørsmål og påstander knyttet til jobbkrav.

Den ene studien viste at følelsesmessige krav, rollekonflikt, påvirkning, ledelseskvalitet og arbeidsmiljø var signifikant assosiert med risiko for langsiktig sykefravær (T. Clausen et al., 2012). Ledelseskvalitet ble i denne sammenheng målt med fire spørsmål fra COPSQ, hvorav det ene spørsmålet var «I hvilken grad vil du si at din nærmeste overordnede prioriterer arbeidsglede høyt?». Dersom ansatte hadde et middels nivå av ledelseskvalitet, ble de assosiert med betydelig lavere risiko for langtidssykefravær enn ansatte med lavt nivå av ledelseskvalitet. Studien operasjonaliserte jobbkrav til mer spesifikt å være emosjonelle krav,

kvantitative krav og rollekonflikter. Stillingsressursene ble operasjonalisert til å være innflytelse, kvalitet på ledelse og arbeidsmiljø.

For å teste interaksjonseffekter i samme studie, ble de aktuelle skalaene lagt inn samtidig i forklaringsmodellene i forbindelse med en interaksjonsterm bestående av de to skalaene multiplisert med hverandre, mens det ble justert for potensielle kontrollvariabler. For å undersøke om assosiasjoner mellom jobbkrav, stillingsressurser og LTSA varierte betydelig mellom yrkesgrupper, ble det gjennomført samhandlingsanalyser der hver yrkesgruppe ble kodet som en «dummy»-variabel (feks. manuelle arbeidere kontra andre respondenter) som ble multiplisert med prediktorvariabelen mens prediktoren og «dummy»-variablene også ble lagt inn i analysen (T. Clausen et al., 2014). Interaksjonseffekter ble funnet mellom de to jobbkravene (arbeidstempo og kvantitative krav) og stillingsressurser (innflytelse på jobb og ledelseskvalitet) (T. Clausen et al., 2014).

Psykososiale arbeidskarakteristikker ble blant annet målt med korte skalaer i spørreskjema om erfaring og evaluering av arbeid (QEEW), som adresserte arbeidstempoet (5 elementer). I samme studie ble emosjonelle krav målt med 3 spørsmål og læringsmuligheter ble målt med 4 elementer. I tråd med JD-R modellen ble arbeidstempo, kognitive krav, emosjonelle krav og interferens mellom hjemmet og jobb, ansett som jobbkrav. I samme studie ble jobbressursene kategorisert til å gjelde rolleklarhet, oppgavens mangfoldighet, utviklingsmuligheter og støtte fra veiledere og medarbeidere (Notenbomer, van Rhenen, Groothoff & Roelen, 2019).

Schaufeli et al. (2009) argumenterer for at utviklingsmuligheter sammen med autonomi, sosial støtte og tilbakemelding ble inkludert ikke bare på grunn av iboende motiverende egenskaper, men også fordi mangel på disse stillingsressursene har blitt assosiert med lederstress (Schaufeli et al., 2009). I tillegg anses muligheten til å utvikle seg og muligheten til å lære viktig fordi ledere har et særlig sterkt behov for læring, utvikling og karriereutvikling (Schaufeli et al., 2009).

Flere studier operasjonaliserer altså jobbkrav til å være både psykososiale arbeidskarakteristikker og ellers jobbkrav knyttet til aspekter ved arbeidet som kvantitative krav, rollekonflikt, arbeidstempo og arbeidsmengde. Stillingsressurser operasjonaliseres til i de fleste studier som lærings- og utviklingsmuligheter, veileder- og kollegialstøtte,

ledelseskvalitet, autonomi, sosial støtte og tilbakemelding. Mer detaljerte operasjonaliseringer av JD-R finnes eksplisitt i vedlegget.

### **3.4.3 Undersøkelsen kontekst (land, sted, bransje)**

Studiene har blitt gjort i følgende land: Nederland, Norge, Danmark, Italia, Tyskland og England. Danmark topper antall gjennomførte studier knyttet til JD-R og sykefravær, og studiene knyttes både til et fokus på omsorgsarbeidere (eldreomsorg), ellers generelle, men bestemte arbeidsgrupper, og nesten 7000 «tilfeldige» arbeidstakere (både menn og kvinner) hentet fra registerdata vedrørende sykefravær.

Studiene gjennomført i Danmark var basert på et noe ulikt utvalg, hvorav en studie samlet inn data fra en dansk arbeids- og helseundersøkelse (Thorsen, Burr, Diderichsen & Bjorner, 2013). Den andre ble gjennomført i fire ulike yrkesgrupper, med den hensikt å undersøke hvorvidt psykososiale jobbkrav og stillingsressurser forutsier langvarig sykefravær i mer enn tre påfølgende uker (T. Clausen et al., 2014). En tredje dansk studie undersøkte sammenhenger mellom psykososiale jobbkrav, stillingsressurser og tilfeller av registrert langvarig sykefravær blant pleiepersonell i eldreomsorgstjenesten (T. Clausen et al., 2012).

To av studiene som er blitt gjort i Nederland fokuserer på arbeidstakere utenfor helsetjenesten. Blant annet er det blitt gjort en undersøkelse av ansatte i et teleselskap. Selskapet ble privatisert, og på grunn av liberaliseringen av markedet, ble det stadig viktigere for selskapet å redusere prisene, imøtekomme kundenes krav og forbedre effektiviteten. Som en konsekvens har selskapet siden privatiseringen gjennomgått mange omorganiseringer som resulterte i massive oppsigelser. De som deltok i studien var ledere av ulik rang, som måtte administrere effektivt, samt redusere de skadelige effekter omorganiseringen medførte (Schaufeli et al., 2009). Den andre nederlandske studien ble gjennomført i perioden mellom 2010 og 2013, hvorav 53 833 ansatte som jobber i selskaper i flere økonomiske sektorer deltok (Schneider et al., 2018).

To av studiene som er blitt gjort i Norge fokuserer på det offentlige, hvorav det både er gjennomført en undersøkelse av norske sykepleiere og sivile og militære ansatte i forsvaret. I studien rettet mot sivile og militære ansatte deltok 7239 sivile og militære ansatte i det norske

forsvaret (Hystad, Eid & Brevik, 2011). Den andre studien som også hadde utgangspunkt i en norsk kontekst, deltok 2059 sykepleiere (Roelen et al., 2018).

Ellers er studiene gjennomført i de resterende landene England og Tyskland rettet mot helsetjenesten. Studien som ble gjennomført i Tyskland analyserte effekten av sykepleieres jobbkrav og stillingsressurser på fravær, på bakgrunn av at sykehjem står overfor en særlig høy forekomst av fravær (Schneider et al., 2018). Studien som ble gjennomført i England omhandlet omsorgsarbeidere. Fraværet omhandlende de engelske omsorgsarbeiderne styres tett i organisasjonen. Ansatte som er borte fra jobb ved fire eller flere anledningen i løpet av en tolv måneders periode, må utarbeide en handlingsplan sammen med sin veileder for å forbedre oppmøtet. Denne planen inneholder skriftlige advarsler og trusselen om oppsigelse dersom fraværs mønsteret (fire eller flere anledninger per år) fortsetter uten god grunn, er reell. Dessuten brukes fremmøte på jobben som kriterium for promotering og for vurdering av trening og personlig utviklingskurs (Deery et al., 2014).

#### **3.4.4 Kontrollvariabler**

Alder og kjønn er gjennomgående kontrollvariabler i studiene. Utdanning og sivilstatus trekkes også inn som kontrollvariabler i flere av studiene. Noen av studiene innlemmer kontrollvariabler som ledelseskvalitet, påvirkning på jobben, arbeidstempo, demografi, tidsbruk, familieliv, organisatorisk rolle, sosial klasse, fysisk helse, mental helse, antall diagnoser, røykestatus, ergonomisk eksponering, yrkesstøy, trakassering og eksponering for risiko. Hyppigheten og bruken av de forannevnte kontrollvariablene varierer innad i studiene, men fellesnevneren for samtlige studier er som ovenfor nevnt gjentakende bruk av alder og kjønn.

I en av studiene ble det i tillegg justert for tilfeldige effekter fra originale studier ved å stratifisere modeller for den originale studien, slik at det også ble tatt hensyn til gruppering i de orientelle studiene (T. Clausen et al., 2014).

Utdanning, alder og kjønn var de sterkeste prediktorene for blant annet langsiktig sykefravær blant hyppig fravær (Notenbomer et al., 2019). Trakassering var «positivt» relatert til psykisk helse, og sosial støtte var «negativt» relatert til psykisk helse (Roelen et al., 2018).



Høy alder, dårlig helse og ergonomisk eksponering var assosiert med lav arbeidsevne og mediert av arbeidsevne til sykefravær for begge kjønn. Lav sosial klasse og lave kvantitative krav var assosiert med lav arbeidsevne og mediert av sykefravær blant menn. Den medierte delen var fra 11 til 63 % av den totale effekten for de signifikante prediktorene. Arbeidsevne formidlet med helse, alder, sosial klasse og ergonomiske eksponeringer ved prediksjon av sykefravær. Helsepredikantene hadde den høyeste tilknytningen til både arbeidsevne og sykefravær; fysisk arbeidsmiljø var høyere assosiert med resultatene enn psykososiale arbeidsmiljø (Thorsen et al., 2013).

### **3.4.5 Styrker og svakheter (begrensninger)**

Et sentralt poeng i utarbeidelse av systematisk litteraturreview er å finne styrker og begrensninger ved de utvalgte studiene. Dette er viktig for å kunne argumentere for og imot de funn som er gjeldende, men også for å se hvilke metoder som fungerer og hvilke som ikke fungerer. Når svakheter ved studiene legges frem, bidrar det til å skape oppmerksomhet og bevissthet rundt kunnskapshull. Dette er viktig informasjon for videre forskning, fordi det skapes bevissthet rundt det som ikke fungerer, samtidig som det skapes bevissthet rundt manglende elementer i forskning. I tillegg er det essensielt at også de momenter som har fungert belyses, fordi dette er informasjon som kan bidra til både gode og riktige vurderinger av uforutsette situasjoner i fremtidig forskning.

Flere av studiene bar preg av metodologiske begrensninger, hvorav flere benyttet tverrsnittsdata, som begrenser innsikten til årsakssammenhenger. Det innebærer at det ikke kan gjøres noe med kausale forstyrrelser. Koblingene mellom for eksempel relasjonelle stillingsressurser og fravær, og mellom jobbkrav og fravær, kan omfatte gjensidige forhold. Tilsvarende er vanlig metodevarians en bekymringsverdig komponent. Mens CFA-markørteknikken anses for å være en av de sterkeste testene for metodisk skjevhet og gir gunstige data, finnes ikke statistiske virkemidler for å utelukke alle potensielle skjevheter i resultatene. Dette kan medføre lite generaliserbare resultater, noe som igjen svekker troverdigheten til studier.

En av studiene viste til at sykefraværdata ble hentet fra selvrapportert sykefravær, som isolert sett kan føre til subjektiv skjevhet. Snarere er det rapportert at friske personer i større grad er tilbøyelige til å delta i helseundersøkelser enn personer med helseproblemer. Dette skaper

problemer for resultatene, fordi det ikke kan garanteres for at utvalget som deltar i undersøkelsene er representative til å gjelde for hele populasjonen. Likeledes kan dette i verste fall føre til at de resultatene som gjør seg gjeldende i studiene, ikke kan generaliseres ut i populasjonen.

I tillegg studerte flere av studiene fravær i ett, og tok ikke for seg skillet mellom ufrivillig og frivillig fravær. Fravær er et komplekst fenomen, med mange sammenhengende faktorer som har potensiale til å påvirke en ansattes beslutning og evne til å delta i jobben. Historisk sett er det trukket et skille mellom ufrivillig og frivillig fravær. Ufrivillig fravær defineres gjerne som sykefravær, og refererer til tilfeller der ansatte ikke deltar i jobben på grunn av dårlig fysisk eller mental helse. Begrepet ufrivillig innebærer ikke at en ansatt mangler kontroll over beslutningen om å delta i jobb, snarere refererer det til påvirkning fra eksterne faktorer i å begrense en ansattes evne til å delta på jobb. Frivillig fravær avviker ved at den ansatte reflekterer over et valg om å trekke seg eller flykte fra et negativt arbeidsmiljø. Det kan med andre ord sies at ansatte kan velge å være fraværende i arbeid som en måte å rømme, unngå eller kompensere for ugunstige, demoraliserende eller stressende arbeidsmiljøer. Frivillig fravær reflekteres av varighet snarere enn hyppighet av tapte arbeidsdager (Christopher A. Magee, 2016).

For å kunne komme til tydeligere konklusjoner om hvorfor og hvordan sykefravær oppstår, med utgangspunkt i jobbkrav og ressurser, vil det for fremtidig forskning være essensielt å evne og skille mellom frivillig og ufrivillig sykefravær. Det er spesielt viktig i de tilfeller der det er lavt fravær, der lavere fravær potensielt kan være høyere på grunn av hyppighet.

### **3.4 Hypoteser**

Herunder utledes de mer presise forventningene om effektene av jobbkrav og ressurser på sykefravær. Antakelsene fra JD-R-teorien om at høye jobbkrav og lave stillingsressurser assosieres med økt risiko for både stress og utbrenthet, synes å sammenfalle med funnene fra det systematiske litteraturreviewet vedrørende sykefravær. Likeledes ser det ut til at antakelsene om JD-R-modellens samspill mellom jobbkrav og stillingsressurser (arbeidsressurser forventes å redusere jobbkrav og tilhørende fysiologiske og psykologiske konsekvenser), kommer til uttrykk i studiene som er gjennomgått. Det ser dermed ut til at de

fleste studiene kommer frem til det samme som den generelle teorien antok om fenomener som stress og utbrenthet (Holmgren et al., 2012).

Basert på antakelser fra litteraturgjennomgang utledes følgende hovedhypoteser:

- **Hypotese 1:** Jo høyere jobbkrav, desto høyere sykefravær
- **Hypotese 2:** Jo mer ressurser, desto lavere sykefravær
- **Hypotese 3:** Effekten av jobbkrav på sykefravær vil modereres av ressurser slik at jo mer ressurser man har, desto svakere blir effekten av jobbkrav på sykefravær

Hypoteser om kontrollvariabler

- **Hypotese 3:** Jo høyere alder, desto høyere sykefravær
- **Hypotese 4:** Kvinner har høyere sykefravær enn menn

## 4.0 Data og metode

Som en del annen forskning og statistikk baseres også denne studien på data som gjenspeiler situasjonen på et gitt tidspunkt av året - tverrsnittsdata. En tverrsnittsstudie er «*en studie der informasjon er samlet på en planlagt måte i en definert populasjon på et tidspunkt*» (Nortvedt, 2016). Det finnes både fordeler og ulemper ved tverrsnittsstudier. Fordelene med tverrsnittsstudie er at de gir estimater av størrelsen på et problem i en populasjon, eller for eksempel behov for helsetjenester. Det er en god måte å kartlegge på, i tillegg til at det er nyttig for å utvikle kunnskap om assosiasjoner mellom risikofaktorer og for eksempel sykdom (Nortvedt, 2016).

Tverrsnittsdata gir en god beskrivelse av situasjonen, men den er også utsatt for manglende informasjon om utvikling og forhold som er med på å påvirke for eksempel arbeidstakernes valg (Beyrer, 2017). Siden variablene blir innhentet på samme tid, er ikke designet egnet til å avdekke årsaksforhold. Sammenhenger som gjør seg gjeldende i en tverrsnittsstudie kan likevel rette oppmerksomhet på viktige forhold som kan gi problemstillinger, som igjen kan testes ut i nye studier med bedre design – hypotesegenerende.

Cook og Campbells (1979) opererer med fire hovedtyper av slutninger som tilsvarende representerer ulike former for gyldighet eller validitet. Den første hovedtypen av slutninger er

statistiske slutninger. Statistiske slutninger innebærer å påvise statistisk signifikant sammenheng mellom uavhengig variabel og avhengig variabel, hvorav dette resulterer i høy statistisk validitet. Kausale slutninger, som er den andre hovedtypen av slutninger, innebærer å trekke slutninger om årsak/effekt-sammenhenger. Følgelig innehas god indre validitet om det evnes å utelukke endogenitet. Endogenitet kan bli tilfelle i situasjoner der en sammenheng skyldes alternative faktorer, eller at kausalretningen er feil. Det kreves gode argumenter for å kunne påvise at en sammenheng er kausal og ikke bare en korrelasjon, noe som illustrerer i hvilken grad indre validitet er knyttet til teori. Den tredje hovedtypen av slutninger er begrepslutninger. Begrepslutninger innebærer å måle de relevante begreper, kontra irrelevante begreper og ellers usystematiske feil. Snarere oppnås begrepsvaliditet. Generaliseringer, som er den fjerde og siste hovedtypen av slutninger innebærer å oppnå ytre validitet ved å påvise at sammenhengen gjelder utover de enhetene som direkte undersøkes (Cook & Campbell, 1979).

## 4.1 Utvalg

Dataene baseres på selvutfyllingsintervju med et representativt utvalg av norske ledere i virksomheter med ti eller flere ansatte, med utgangspunkt i AFFs lederundersøkelse. På oppdrag fra AFF gjennomførte Synovate Norge AS (nå Ipsos MMI) feltarbeidet. Undersøkelsen ble gjennomført i tidsrommet fra 30. mars 2011 til 11. november 2011, der 1716 virksomheter deltok. Det ble mottatt utfylte spørreskjema fra 2910 personer – tilsvarende en responsrate på 71 %. Utgangspunktet for forståelsen av begrepet «leder», baseres på følgende: «*en leder forstås som alle personer som har underordnede som rapporterer til seg*» (Rønning, Brochs-Haukedal, Glasø & Matthiesen, 2014).

## 4.2 Avhengig variabel – sykefravær

Som nevnt ovenfor lyder problemstillingen som følger: «*Hva har jobbkrav og ressurser å si for lederes sykefravær?*» Den avhengige variabelen «*lederens sykefravær*» er målt ved spørsmålet: «*Omtrent hvor mange dager har du vært borte fra jobb siste 12 måneder på grunn av stress og belastninger i arbeidet?*». Lederne har her blitt bedt om å skrive antall dager, der ingen = 0. I gjennomsnitt har lederne vært syke «*nesten*» 1 dag. De fleste oppgir

imidlertid at de har vært syke i 0 dager. Dette vises i tabell 1.

**Tabell 1. Univariat fordeling av sykefravær (antall dager 12 måneders periode)**

	Mean	Median	STD	Sum
«Omtrent hvor mange dager har du vært borte fra jobb siste 12 måneder på grunn av stress og belastninger i arbeidet?»	,81	,00	5,289	2254
N=2786				

*STD = Standard deviation*

Den avhengige variabelen gjøres så om til to varianter. Den første varianten vises i tabell 2, der variabelen er omformet ved bruk av logaritmefunksjon. Dette er vanlig å gjøre når en variabel er svært skjevfordelt, slik som tilfellet med sykefravær i denne studien, der de aller fleste ligger på verdien 0 eller 1. Logaritmisk transformasjon gjør at variablene blir noe mer normalfordelt. Den andre varianten vises i tabell 3, der sykefravær er omgjort til en dikotom variabel, der det skilles mellom om respondenten har vært syk (1) eller ikke (0). De to ulike variantene av avhengig variabel knyttes til forskjellige problemstillinger. Den første varianten (tabell 2) sier noe om hvor mye sykefraværet endres (i prosent) når det økes med én enhet i den uavhengige variabelen. Den andre varianten (tabell 3) er en analyse av sannsynligheten for å være syk (uansett hvor lenge sykdommen varer) når det økes med én enhet i den uavhengige variabelen.

**Tabell 2. Univariat fordeling av sykefravær (logtransformert)**

	Gjennomsnitt	Median	STD
Sykefravær (logtransformert)	,1544	,000	,57310

Tabell 3 viser frekvensfordelingen over den dikotome variabelen, og sier som nevnt ovenfor

noe om sannsynligheten for å være syk (uavhengig av hvor lenge sykdommen varer). Variasjonen i variabelen er begrenset og skjevfordelt, og den gjøres dermed om til dikotom variabel – «Ikke sykefravær»/«Sykefravær», altså sannsynligheten for å havne i enten gruppen «ikke sykefravær» eller «sykefravær». Av tabellen kan det leses at lederne har svart totalt at de samlet sett har vært syke 245 dager. Dette tilsvarer 8,8 %.

**Tabell 3. Frekvensfordeling av sykefravær (dikotom variabel)**

		Frekvens	Prosent	Gyldig Prosent	Kumulativ Prosent
<b>Gyldig</b>	<b>Ikke sykefravær</b>	2541	87,3	91,2	91,2
	<b>Sykefravær</b>	245	8,4	8,8	100,0
	<b>Total</b>	2786	95,7	100	
<b>Missing</b>	<b>System</b>	124	4,3		
<b>Total</b>		2910	100,0		

### 4.3 Forklaringsvariabler

Utgangspunktet for å besvare problemstillingen er «Job-Demand-Resources model» (JD-R-modell), og variablene knyttet til problemstillingen baseres henholdsvis på jobbkrav og ressurser (Bakker et al., 2004). For å kunne kategorisere noen av variablene til å gjelde jobbkrav og ressurser kreves en nøye vurdering av alle variablene i datasettet. Jobbkrav og stillingsressurser blir således drøftet, hvorav en argumentasjon av utvalgte operasjonaliseringer følger.

#### 4.3.1 Jobbkrav

Hypotesen om jobbkrav uttrykker en forventning om at jo høyere jobbkrav en arbeidstaker utsettes for, jo høyere sykefravær kommer til uttrykk, men at jobbkrav så modereres av ressurser. Data om jobbkrav finnes i datasettet fra AFFs lederundersøkelse. En mulig operasjonalisering av jobbkrav ville være å benytte indikatorene som måler det som direkte

kan knyttes til begrepet jobbkrav med utgangspunkt i forskningslitteratur. Herunder følger utvalgte variabler som sammen kan benyttes for å undersøke sammensatte og/eller underliggende egenskaper som ikke lar seg måle direkte, eller som én variabel, og som representerer aspekter ved jobbkrav.

Den første operasjonaliseringen av jobbkrav er tidspress, og omhandler følgende spørsmål: «*Må du arbeide ekstra hardt for å bli ferdig med dine oppgaver?*», «*Arbeider du under tidspress?*» og «*Må du skynde deg når du arbeider?*» Flere av de gjennomgåtte studiene referer til «tidspress» som en del av en persons jobbkrav. Begrepsbruken er noe annerledes, men samme type spørsmål er blitt brukt til å måle operasjonaliseringen av jobbkrav. Clausen et al. (2014) undersøkte langvarig sykefravær på tvers av fire forskjellige yrkesgrupper, hvorav jobbkrav blant annet ble operasjonalisert som «arbeidstempo». Resultatene fra studien indikerte en sammenheng mellom arbeidstempo og sykefravær.

En annen studie brukte «arbeidsoverbelastning» som begrep som en operasjonalisering av jobbkrav. Også her er begrepsbruken en annen, men lik nok, og spørsmålene omhandler de samme problemstillingene som de jeg har valgt å bruke for å måle «tidspress» (Deery et al., 2014). Studien fant en indirekte effekt av arbeidsoverbelastning på fravær (gjennom presentisme).

Den andre operasjonaliseringen av jobbkrav knyttes til følelsesmessig press, og omhandler følgende spørsmål: «*Er arbeidet ditt belastende ut ifra et følelsesmessig synspunkt?*», «*Stilles du i arbeidet ditt overfor forhold som påvirker deg personlig?*» og «*Fører arbeidet ditt til følelsesladde situasjoner?*» Følelsesmessig press er en gjentakende variabel i flere studier, for å forklare sykefravær eller fravær. Clausen et al. (2012) peker blant annet på at ansatte som opplever høye nivåer av emosjonelle krav har en betydelig økt risiko for langvarig sykefravær i åtte eller flere påfølgende uker. Denne sammenhengen synes likevel ikke å være absolutt, da det ble justert for seks jobbkrav og stillingsressurser, hvorav sammenhengen mellom emosjonelle krav og sykefravær ikke ble like betydningsfull. Det ble imidlertid funnet en positiv sammenheng mellom emosjonelle krav og sykefravær, til tross for at sammenhengen etter justeringer ble mindre betydningsfull.

Emosjonelle krav ble også brukt av (Notenbomer et al., 2019) til å undersøke langvarig sykefravær. I studien ble det funnet en sammenheng, likevel var det utdanning, alder og kjønn

som var de sterkeste prediktorene for langvarig sykefravær. Det er essensielt her å trekke inn at ingen av operasjonaliseringene av jobbkrav og stillingsressurser synes å ha betydningsfulle effekter på sykefravær. Særlig interessant er det at det blir funnet en sammenheng mellom emosjonelle krav og sykefravær. Flere studier bruker som nevnt, emosjonelle krav (følelsesmessig press) til å måle sykefravær, men resultatene indikerer ikke betydningsfulle resultater. Det er likevel interessant å benytte denne operasjonaliseringen av jobbkrav, for å se de eventuelle forskjellene uttrykt i min studie.

#### 4.3.2 Stillingsressurser

Hypotesen om stillingsressurser baseres på en antakelse om at jo mer ressurser en arbeidstaker innehar (ledelsesstøtte, kollegialstøtte og arbeidsforhold), desto lavere sykefravær.

Data om stillingsressurser finnes i datasettet fra AFFs lederundersøkelse. Den første operasjonaliseringen av stillingsressurser omhandler ledelseskvalitet, og er knyttet til følgende spørsmål: «*Når jeg lykkes godt i jobben min blir dette verdsatt av mine overordnede*» og «*Når jeg ikke lykkes i jobben tar mine overordnede initiativ til å ta tak i problemene*». Clausen et al. (2014) operasjonaliserer stillingsressurser blant annet som ledelseskvalitet som forklaring på langvarig sykefravær. Resultatene fra studien indikerer at lav kvalitet på ledelse var knyttet til en betydelig økt risiko for langvarig sykefravær. I min studie er undersøkelsen myntet på ledere i ulike lederstillinger, hvorav det er særlig interessant å se hvordan ledere selv forholder seg til og assosierer kvalitet på sine overordnede som en viktig ressurs.

Den andre operasjonaliseringen av stillingsressurser er knyttet til utviklingsmuligheter og omhandler følgende spørsmål (angående lederens underordnede): «*Viser kreativitet på jobben når anledningen byr seg*», «*Utvikler gode planer for gjennomføring av nye ideer*», «*Har ofte nye og innovative ideer*» og «*Foreslår nye og innovative ideer*». Flere studier operasjonaliserer ressurser til blant annet utviklingsmuligheter. Schneider et al. (2018) peker på at utviklingsmuligheter kan være fordelaktig ved at de gjør det mulig for ansatte å utføre et bredere sett med arbeidsoppgaver eller utføre tidligere arbeidsoppgaver lettere. I tillegg viser tidligere forskning at strategisk utviklingspraksis påvirker ansattes tilfredshet (Oppel, Winter & Schreyogg, 2017).



En annen studie viser til at særlig utmattelse og kynisme var negativt relatert til stillingsressurser som muligheter for utvikling (med flere). Sammenhengen er forøvrig mellom utviklingsmuligheter og utbrenthet og kynisme. Likevel påpekes det at når det gjelder sykefravær indikerer funnene at utbrenthet forutsier fremtidig fraværsvarighet (Schaufeli et al., 2009).

#### **4.4 Faktoranalyse**

Datasettet som benyttes er stort med mange enheter og variabler, og analyseprosessen blir enklere med et redusert antall variabler. Formålet er å finne variabler som kan samles til å gjelde en/flere faktor(er), noe som gjør faktoranalyse optimalt. Faktoranalyse som metode er et viktig redskap som blant annet benyttes for å undersøke sammensatte og/eller underliggende egenskaper som ikke lar seg måle direkte, eller som én variabel (S.-E. Clausen, 2009).

I tolkningen av faktoranalysen benyttes ortogonal rotasjon, for lettere å tolke resultatene. Snarere oppnås en mindre kompleks faktorstruktur, og den enkelte variabel får høye ladninger på færrest mulig av faktorene. Som rotasjonsteknikk benyttes varimax, som hevdes å være den ortogonale rotasjonstypen som mest effektivt oppnår en enkel struktur (S.-E. Clausen, 2009). I tolkningen av resultatene er det variablene med høyest ladning som behandles, og som følgelig danner grunnlaget når faktorene skal gis navn. Det bør også ses hen til størrelsen på kommunalitetene. Hvis noen av variablene angir kommunalitetsestimater godt under 0.50, bør de ikke vies særlig oppmerksomhet i tolkningen (S.-E. Clausen, 2009).

**Tabell 4. Resultater fra faktoranalyse**

	1	2	3	4
Har ofte nye og innovative ideer	<b>,875</b>			
Utvikler gode planer for gjennomføring av nye ideer	<b>,825</b>			
Foreslår nye måter jobbene kan utføres på	<b>,824</b>			
Viser kreativitet på jobben når anledningen byr seg	<b>,806</b>			
Fører arbeidet ditt til følelsesladde situasjoner?		<b>,864</b>		
Stilles du i arbeidet ditt overfor forhold som påvirker deg personlig?		<b>,863</b>		
Er arbeidet ditt belastende ut fra et følelsesmessig synspunkt?		<b>,789</b>		
Arbeider du under tidspress?			<b>,864</b>	
Må du skynde deg når du arbeider?			<b>,824</b>	
Må du arbeide ekstra hardt for å bli ferdige med dine oppgaver?			<b>,818</b>	
Når jeg ikke lykkes med noe i jobben tar mine overordnede initiativ til å ta tak i problemene				<b>,866</b>
Når jeg lykkes godt i jobben min blir dette verdsatt av mine overordnede				<b>,848</b>

Extraction Method: Principal Component Analysis

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

<sup>a</sup>. Rotation converget in 5 iterations.

Faktoranalysen illustrert i tabell 4, indikerer to klare faktorer knyttet til jobbkrav: «tidspress» (som har verdiene 0,864, 0,824, 0,818) og «følelsesmessig press» (med verdiene 0,864, 0,863 og 0,789). De to faktorene blir dermed tatt videre, til indekskonstruksjon. Variablene blir altså trukket ut og omgjort til indekser, som i det videre kjøres gjennom en reliabilitetskalkulator (Cronbach's Alpha). Med utgangspunkt i avveiningene ovenfor og basert på tidligere studier blir følgelig «tidspress» og «følelsesmessig press» brukt som operasjonalisering av jobbkrav.

Likeledes illustrerer faktoranalysen i tabell 4, to klare faktorer som kan knyttes til stillingsressurser: (med verdiene: 0,875, 0,825, 0,824 og 0,806), og «ledelseskvalitet» (med verdiene: 0,866 og 0,848). De to faktorene blir dermed tatt videre, til indekskonstruksjon. Også her blir det tatt med to faktorer, som har utgangspunkt i tidligere gjennomførte studier.

Tabell 5 (Total Variance Explained) viser at det har blitt trukket ut fire faktorer. Den første faktoren forklarer mest av variansen, hele 24,674 prosent, den andre forklarer nest mest, herunder 23,593 prosent og så videre. Faktorene er altså sortert etter forklaringssevne. Ved å se på den roterte kolonnen i tabellen, har de faktorene som forklarer mest blitt trukket ut for å øke faktorenes tolkbarhet. Det er de fire første faktorene som forklarer mest. Etter rotasjonen forklarer disse hele 72,057 prosent av den totale variansen. Faktorene er ukorrelert i prinsipalkomponentanalysen.

**Tabell 5. Faktorene sortert etter forklaringssevne**

Totalt forklart varians		
Faktor	Eigenvalue	% av variansen
1	2,961	24,674
2	2,831	23,593
3	1,492	12,436
4	1,363	11,355

#### 4.4.1 Indekskonstruksjon og Cronbach's Alpha

Formålet med faktoranalyse er blant annet å undersøke latente dimensjoner. Snarere dannes grunnlag for indekskonstruksjon, fordi det ved flere situasjoner ikke innehas den nøyaktige variabelen som er ønskelig. Det kan dreie seg om at variablene som finnes i datasettet ikke evner å svare direkte på spørsmålet, samtidig som de i utgangspunktet svarer på problemet. I tillegg kan det være flere spørsmål som i det store og hele svarer på det samme spørsmålet, og dermed er det mer hensiktsmessig å konstruere dette som en ny variabel (indeks), for å gjøre analyseprosessen enklere (Blekesaune, 2001). Dette er følgelig grunnlaget for å gjøre om spørsmål i datasettet til indekser.

Det er henholdsvis to ulike moment som må tas hensyn til ved konstruksjon av en indeks. Det må være en teoretisk sammenheng mellom variablene og det må være en empirisk sammenheng mellom variablene. Med teoretisk sammenheng menes en klar sammenheng mellom variablene som det ønskes å konstruere en indeks ut fra. Med andre ord, er det den teoretiske begrunnelsen som ligger til grunn her. Ved empirisk sammenheng, er det korrelasjonen mellom variablene som måles og vurderes (Blekesaune, 2001).

Litteraturgjennomgangen har bidratt til første utvelgelse av variabler, og i neste omgang er det resultatet av faktoranalysen som benyttes som bestemmende for hvilke variabler som inngår i indekskonstruksjonen. Resultatene fra faktoranalysen i tabell 4 viste at faktorene «tidspress», «følelsesmessig press», «utviklingsmuligheter» og «ledelseskvalitet» ga gode nok resultater til å bli tatt med videre.

Av tabell 6 kan resultatene fra reliabilitetskalkulatoren «Cronbach's Alpha» leses. Indeksen som har fått navnet «tidspress», har en god Cronbach's Alpha på ,806. Indeksen «følelsesmessig press» har også en god Cronbach's Alpha på ,808. Indeksen «ledelseskvalitet» har en Cronbach's Alpha på ,651 noe som i utgangspunktet er noe under tommelfingerregelen på (,70), men likevel er ikke dette en absolutt terskelverdi, og dermed anses indeksten «ledelseskvalitet» for å være godkjent. Det er følgelig det forskningsmessige formålet som styrer hvilken verdi som skal godtas. Indeksen som har fått navnet «utviklingsmuligheter» har en meget god Cronbach's Alpha på ,855.

#### **Tabell 6. Resultater fra reliabilitetskalkulator Cronbach's Alpha**

Reliability Statistics		
Indeks	Antall spørsmål	Cronbach's Alpha
Tidspress	3	,806
Følelsesmessig press	3	,808
Ledelseskvalitet	2	,651
Utviklingsmuligheter	4	,855

Tabell 7 viser fordeling på indeksene. Skalaene på indeksene går fra 1-5. Uten at dette bør vies betydelig oppmerksomhet er det enkelte momenter som bør kommenteres. Eksempelvis er gjennomsnittet (gjennomsnittlig respons) på indeksen tidspress på cirka 3,6, noe som er relativt høyt, og det er i likhet med gjennomsnittet på de andre indeksene som også karakteriseres som relativt høyt. Det er i tillegg interessant å se på standardavviket representert ved de ulike indeksene. Eksempelvis er det lite spredning på opplevelse av tidspress, og ledere synes å være veldig enige om at de jobber under tidspress. Imidlertid er spredningen betydelig større når det gjelder ledelseskvalitet, og ledere synes å være mye mer uenige når det kommer til opplevd kvalitet på ledelse.

**Tabell 7. Univariat fordeling på indekser**

	Gjennomsnitt	Median	STD
Tidspress (N= 2910)	3,6503	3,6667	,65116
Følelsesmessig press (N=2910)	2,9008	3,0000	,85168
Ledelseskvalitet (N=2888)	3,7666	3,5000	1,00694
Utviklingsmuligheter (N=2910)	3,8244	3,8000	,71572

## 4.5 Kontrollvariabler

Alder og kjønn synes å være gjentakende kontrollvariabler benyttet i de fleste studiene. Hypotesen om alder baseres på en antakelse om at jo høyere alder, jo høyere sykefravær. Likeledes baseres hypotesen om kjønn på en antakelse om at kvinner har høyere sykefravær enn menn. Dette synes å samsvare med flere av studiene. Blant annet fant Notenbomer et al. (2019) i sin studie at alder og kjønn var de sterkeste prediktorene for langsiktig sykefravær blant hyppig fravær. Thorsen et al. (2013) peker også på at forekomsten av sykefravær var høyere blant kvinner (17 %) enn menn (10 %). I tillegg rapporterte menn om noe bedre helse enn kvinner, og ble oftere utsatt for anstrengende ergonomiske eksponeringer, høy støy og andre risikoer i jobben (Thorsen et al., 2013). Høy alder og dårlig helse spådde betydelig sykefravær for både menn og kvinner, lav «sosial klasse» spådde betydelig sykefravær for menn og problematiske ergonomiske eksponeringer spådde betydelig sykefravær for kvinner (Thorsen et al., 2013).

## 4.6 Konstruksjon av interaksjonsvariabler

I konstruksjonen av interaksjonsvariablene multipliseres den ene variabelen med den andre. I dette tilfellet gjelder det for: tidspressXutviklingsmuligheter, tidspressXledelseskvalitet, følelsesmessig pressXutviklingsmuligheter og følelsesmessig pressXledelseskvalitet. Når interaksjonsvariablene legges sammen med de opprinnelige variablene i analysen, oppstår et statistisk problem – multikollinearitet (Tjønndal, 2015). Det vil si høye korrelasjoner mellom opprinnelig variabel og interaksjonsvariabel. For å bote på dette problemet foretas en statistisk justering, kalt for sentrering. Da tas den opprinnelige variabelen, og trekkes fra gjennomsnittsverdien. Ved å gjøre dette fås følgende variabler med fordeling vist under. Tabell 8 viser univariat fordeling på interaksjonsvariablene.

**Tabell 8. Univariat fordeling på interaksjonsvariabler**

	<b>Gjennomsnitt</b>	<b>STD</b>
<b>TidspressXutviklingsmuligheter</b>	,0238	,49957
<b>TidspressXledelseskvalitet</b>	,0017	,67974
<b>FølelsmessigpressXutviklingsmuligheter</b>	-,0013	,63462
<b>FølelsmessigpressXledelseskvalitet</b>	-,0477	,91084

## **5.0 Empirisk analyse**

Målet med analysen er å beskrive årsakssammenhenger i datasettet så godt som mulig. Foruten korrelasjonsanalysen med alle variabler, benyttes OLS-regresjon og logistisk regresjon for å teste hypotesene. For å oppsummere og si noe om sammenhenger, er regresjon en nyttig og effektiv teknikk. Likevel er det ikke nødvendigvis slik at interaksjonsmodellen er riktig eller at operasjonaliseringene er gode nok, og det er ikke sikkert at sammenhengene som beskrives er korrekte. Naturligvis drøftes dette på best mulig vis.

### **5.1 Bivariat korrelasjonsanalyse**

For å inspisere om forutsetningene for videre analyser i det hele tatt er til stede, foretas en korrelasjonsanalyse av alle aktuelle variabler. Tabell 9 viser resultatene fra den bivarierte korrelasjonsanalysen, og ettersom eksempelvis variabelen tidspress korrelerer med følelsmessig press, kan det konstateres at det foreligger en del korrelasjoner nok til å danne grunnlag for å benytte variablene i påfølgende analyser. Det er forøvrig to aspekter ved korrelasjonsanalysen som er interessante å påpeke. Det første er høye korrelasjoner. Dersom det er to eller flere variabler som korrelerer veldig høyt, økes faren for multikollinearitet. Multikollinearitet kan skape problemer i analysen, som standardfeil på regresjonskoeffisientene, i tillegg til at det kan føre til en ustabil modell. I den sammenheng viser tabellen at det spesielt mellom ledelseskvalitet og utviklingsmuligheter er en sterk

korrelasjon. Ledelseskvalitet og utviklingsmuligheter henger med andre ord tett sammen.

Det andre som er av interesse er korrelasjonen mellom de to typene av jobbkraav – tidspress og følelsesmessig press. Dette er to typer jobbkraav som måler to ulike aspekter, og det er dermed grunn til å tro at disse er høyt korrelert. Tabellen nedenfor viser imidlertid noe annet, ettersom tidspress og følelsesmessig press er svakt korrelert. Det betyr at det må være to ulike typer press. På den annen side viser korrelasjonen mellom de to typene av ressurser – ledelseskvalitet og utviklingsmuligheter, at disse er høyt korrelert, og dermed henger tettere sammen.

Korrelasjonene mellom kjønn og alder er forøvrig verdt å påpeke, ettersom alder er (negativt) sterkt korrelert med kjønn. Dette viser at de kvinnelige lederne som er med i undersøkelsen er yngre enn de mannlige lederne.



**Tabell 9. Bivariat korrelasjonsanalyse**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>LN sykefravær (1)</b>	<b>1</b> N=2786											
<b>Sykefravær dikotomisert (2)</b>	<b>,868**</b> N=2786	<b>1</b> N=2910										
<b>Tidspress (3)</b>	<b>,082**</b> N=2786	<b>,087**</b> N=2910	<b>1</b> N=2910									
<b>Følelsesmessig press (4)</b>	<b>,140**</b> N=2786	<b>,131**</b> N=2910	<b>,034**</b> N=2910	<b>1</b> N=2910								
<b>Ledelseskvalitet (5)</b>	<b>-,082**</b> N=2765	<b>-,090**</b> N=2888	<b>,003</b> N=2888	<b>-,056**</b> N=2888	<b>1</b> N=2888							
<b>Utvikl. muligheter (6)</b>	<b>-,005</b> N=2786	<b>-,002</b> N=2910	<b>,051**</b> N=2910	<b>-,002</b> N=2910	<b>,180**</b> N=2888	<b>1</b> N=2910						
<b>Kjønn (7)</b>	<b>,097**</b> N=2786	<b>,084**</b> N=2910	<b>,025</b> N=2910	<b>,046*</b> N=2910	<b>,031</b> N=2888	<b>,084**</b> N=2910	<b>1</b> N=2910					
<b>Alder (8)</b>	<b>-,062**</b> N=2785	<b>-,057**</b> N=2909	<b>-,054**</b> N=2909	<b>-,036</b> N=2909	<b>-,007</b> N=2887	<b>,109*</b> N=2909	<b>-,154**</b> N=2909	<b>1</b> N=2909				
<b>LedelseskvalitetXtidspress (9)</b>	<b>-,005</b> N=2765	<b>,007</b> N=2888	<b>,005</b> N=2888	<b>-,008</b> N=2888	<b>,009</b> N=2888	<b>-,030</b> N=2866	<b>-,035</b> N=2887	<b>,001</b> N=2887	<b>1</b> N=2888			
<b>LedelseskvalitetXføles (10)</b>	<b>-,045*</b> N=2765	<b>-,018</b> N=2888	<b>-,008</b> N=2888	<b>-,054**</b> N=2888	<b>,054**</b> N=2888	<b>,026</b> N=2866	<b>-,018</b> N=2888	<b>-,009</b> N=2887	<b>,347**</b> N=2888	<b>1</b> N=2888		
<b>Utvikl.muligheterXtidspress (11)</b>	<b>,010</b> N=2786	<b>,009</b> N=2910	<b>-,057**</b> N=2910	<b>-,006</b> N=2910	<b>-,034</b> N=2888	<b>,007</b> N=2888	<b>-,003</b> N=2910	<b>,053**</b> N=2909	<b>,201**</b> N=2888	<b>,049**</b> N=2888	<b>1</b> N=2910	
<b>Utvikl.muligheterXføles (12)</b>	<b>-,003</b> N=2786	<b>-,020</b> N=2910	<b>-,006</b> N=2910	<b>,045*</b> N=2910	<b>,031</b> N=2888	<b>,019</b> N=2888	<b>,003</b> N=2910	<b>,024</b> N=2909	<b>,050**</b> N=2888	<b>,132**</b> N=2888	<b>,320**</b> N=2910	<b>1</b> N=2910

\*\* . Korrelasjonen er signifikant på 0.01 nivå

\* . Korrelasjonen er signifikant på 0.05 nivå

## 5.2 Regresjonsanalyse

For å beskrive sammenhengene mellom variablene foretas i det følgende regresjonsanalyser. Herunder gjennomføres to regresjonsanalyser med to varianter av avhengig variabel, som således knyttes til to ulike problemstillinger. Den første varianten viser endring i antall dager (prosentvis endring), ved én enhets økning i den uavhengige variabelen. Den andre varianten viser sannsynligheten for å være syk, ved én enhets økning i den uavhengige variabelen.

**Tabell 10. Regresjonsanalyse (OLS). Avhengig variabel: Sykefravær antall dager (logtransformert). Modell 1: Uten interaksjonsvariabler. Modell 2: Med interaksjonsvariabler. Ustandardiserte (B) og standardiserte (Beta) koeffisienter.**

	Modell 1		Modell 2	
	(B)	Beta	B	Beta
Konstant	-,056		-,062	
Utviklingsmuligheter	,008	,010	,009	,011
Tidspress	,033*	,038*	,034	,039
Følelsesmessig press	,079**	,119**	,078**	,117**
Ledelseskvalitet	-,003**	-,080**	-,044**	-,077**
Kjønn	,103**	,084**	,102**	,083**
Alder	-,003	-,044	-,003*	-,045*
LedelseskvalitetXtidspress			,006	,008
LedelseskvalitetXføle.press			-,024	-,038
UtviklingsmuligheterXtidspress			,018	,016
UtviklingsmuligheterXføle.press			-,007	-,007
<b>R<sup>2</sup></b>	,037		,038	
<b>F-verdi</b>	17,617**		11,023	

\*\* . Signifikant på 0.01 nivå

\* . Signifikant på 0.05 nivå

Tabell 10 viser at  $R^2$  er på 0,037 foruten interaksjonsvariablene. Forklaringsvariablene har en forklaringskraft på 3,7%. Det er imidlertid ikke mulig å gi noe entydig svar på hva som er en lav og hva som er en høy  $R^2$  (Midtbø, 2007). De uavhengige variablene forklarer altså 3,7% av variasjonen i avhengig variabel. Likevel er ikke dette å betrakte som et særlig høyt tall.

F-verdien er på 17,617. Jo høyere F-verdi, desto mer variasjon i den avhengige variabelen forklares av den manipulerede faktoren. F-verdien på 17,617 anses for å være høy, og det er usannsynlig at resultatene skulle oppstått tilfeldig. Ligningen sett under ett (alle variablene til sammen) er signifikant bedre enn null når det gjelder å forklare variasjon i sykefravær.

Hovedessensen fremkommer i tabell 10. Tabellen tar for seg de ulike uavhengige variablene sin påvirkningskraft på avhengig variabel. Den avhengige variabelen «*Omtrent hvor mange dager har du vært borte fra jobb de siste 12 månedene på grunn av stress og belastninger i arbeidet?*» rangeres ved å oppgi antall dager, der 0 = ingen. Ved å tolke regresjonsanalysen vurderes om og/eller i hvilken grad de uavhengige variablene har en påvirkning på lederes sykefravær. Første steg er å se på de ustandardiserte stigningstallene (B), som tar for seg effekten av X på Y. Den neste verdien som kan leses av tabellen er signifikansverdien (Sig.). Her må det vurderes hvorvidt nullhypotesen kan forkastes til fordel for alternativhypotesene som sier at det er en sammenheng. Det opereres som nevnt ovenfor, med et signifikansnivå på 0,05. Avslutningsvis tolkes det standardiserte stigningstallet, beta.

Variabelen «følelsesmessig press» har et ustandardisert stigningstall på ,079. En økning i uavhengig variabel, altså hvor mye en leder opplever påstander knyttet til følelsesmessig press, fører til at avhengig variabel øker med ,079. Dette betyr at jo mer en leder opplever å være utsatt for følelsesmessig press, jo høyere sykefravær. Mer detaljert kan B tolkes som en prosentvis endring. I dette tilfellet er den på 7,9%, som vil si at når den uavhengige variabelen «følelsesmessig press» endres med en enhet (på den skalaen den måles på), øker sykefraværet med 7,9%. Signifikansverdien er på ,000, som følgelig er innenfor den kritisk fastsatte verdien. Det vil si at det er en relativt sterk sammenheng mellom følelsesmessig press og sykefravær.

Det ustandardiserte stigningstallet for variabelen «tidspress» er på ,033. Det vil si at en økning i uavhengig variabel – hvordan en leder opplever en økning i påstander knyttet til tidspress, fører til at avhengig variabel øker med ,033. Følgelig indikerer dette at jo mer en leder opplever å være utsatt for tidspress, jo høyere sykefravær. Den prosentvise endringen er her på 3,3%, og når den uavhengige variabelen «tidspress» øker med en enhet, øker sykefraværet med 3,3%. Signifikansverdien er innenfor det som er fastsatt som kritisk verdi, og resultatene fra utvalget kan dermed generaliseres til å gjelde for populasjonen.

«Ledelseskvalitet» har et ustandardisert stigningstall på -,003. Sammenhengen er negativ, og en økning på uavhengig variabel som vil si at en leder opplever kvalitet ved sine overordnede ledere, gjør at avhengig variabel reduseres med -,003. Følgelig vil dette si at jo mer en leder opplever ledelseskvalitet, reduseres sykefraværet med -,003. Den prosentvise endringen er her på -,3%, som vil si at når den uavhengige variabelen «ledelseskvalitet» endres med en enhet (på skalaen den måles på), synker sykefraværet med -,3%. Signifikansverdien er på ,000. Det er altså en sammenheng mellom ledelseskvalitet og sykefravær.

Variabelen «Er du mann eller kvinne?» har et ustandardisert stigningstall på ,103. Ved å gå fra høy til lav verdi på den uavhengige variabelen øker sykefraværet med ,103 på skalaen som sykefravær er målt. Det vil si at ved å gå fra kvinne til mann så øker sykefraværet med ,103. Et problem her er at avhengig variabel er målt som logtransformert. Det kan imidlertid også brukes til å påvise at når kjønn øker med en enhet (fra kvinne til mann) så øker sykefraværet med 1,03%. Den prosentvise endringen på 1,03% tilsier at når den uavhengige variabelen «Er du mann eller kvinne?» endres med en enhet (fra kvinne til mann), øker sykefraværet med rett i overkant av 1%. Signifikansverdien er på ,000. Det er altså også her en sammenheng mellom kjønn og sykefravær.

Alder («Hva er din alder?») har et ustandardisert stigningstall på -,003. Sammenhengen er negativ, og en økning i uavhengig variabel fører til at avhengig variabel reduseres med -,003. Det vil si at når alder øker med ett år, synker sykefraværet med ,003 enheter på den skalaen som sykefravær her er målt på. Når alder øker med ett år, synker sykefravær med 0,3%. Signifikansverdien er på ,022. Dermed kan funnene fra utvalget generaliseres til å gjelde for populasjonen.

Det ustandardiserte stigningstallet (B) angitt ved variabelen «utviklingsmuligheter» er på ,008. Det vil si at en økning i uavhengig variabel – hvordan en leder opplever ulike påstander

knyttet til utviklingsmuligheter, fører til at avhengig variabel øker med ,008. Følgelig indikerer dette at jo mer en leder opplever å stå ovenfor utviklingsmuligheter, jo høyere sykefravær. Den prosentvise endringen tilsier at når den uavhengige variabelen «utviklingsmuligheter» endres med én enhet, øker sykefraværet med litt i underkant av 1%. Signifikansverdien er på ,609. Det indikerer at resultatene fra utvalget ikke kan generaliseres til å gjelde populasjonen. Det er følgelig ingen sammenheng mellom utviklingsmuligheter og sykefravær.

Tabell 10 viser at «følelsesmessig press» påvirker sykefravær mest. Beta-verdien for denne variabelen er ,119. Herunder kan det konkluderes med at følelsesmessig press skiller seg ut som den mest betydningsfulle forklaringen på sykefravær, i denne sammenhengen. De andre variablene har betakoeffisienter som ligger nærmere null, og betydelig nærme null ligger «utviklingsmuligheter». Snarere har «utviklingsmuligheter» så og si ingen påvirkning på avhengig variabel, foruten om å ikke være signifikant.

Modell 2 i tabell 10, viser de endelige resultatene, inkludert effekten av kontrollvariabler, med sykefravær som avhengig variabel, jobbkrav som direkte effekt, og ressurser som modererende effekt. Følelsesmessig press forklarer også her mest av variansen i sykefravær. Tidspress, ledelseskvalitet og kjønn forklarer noe av variansen i avhengig variabel. Ellers er resultatene veldig like som uten interaksjonsvariablene. Ingen av interaksjonsvariablene er forøvrig signifikante. Den modererende effekten av ressurser på jobbkrav og sykefravær synes altså her å være fraværende.

**Tabell 11. Regresjonsanalyse (logistisk). Avhengig variabel: Ikke sykefravær/sykefravær (dikotom variabel). Modell 1 uten interaksjonsvariabler. Modell 2 med interaksjonsvariabler.**

	Modell 1		Modell 2	
	(B)	Exp(B)	(B)	Exp(B)
Konstant	-2,838**	,059**	-3,003**	,050**
Utviklingsmuligheter	-,034	,966	-,016	,984
Tidspress	,240*	1,271*	,278*	1,320*
Følelsesmessig press	,367**	1,444**	,382**	1,465**
Ledelseskvalitet	-,256**	,744*	-,285**	,752**
Kjønn	,457**	1,579**	,462**	1,588**
Alder	-,014*	,987*	-,014*	,987*
LedelseskvalitetXtidspress			,111	1,117
LedelseskvalitetXføle.press			-,121	,886
UtviklingsmuligheterXtidspress			,130	1,139
UtviklingsmuligheterXføle.press			,049	1,051
<b>Nagelkerke R Square</b>	<b>,062</b>		<b>,035</b>	

\*\* . Signifikant på 0.01 nivå

\* . Signifikant på 0.05 nivå

Modell 1 i tabell 11, viser resultatene fra logistisk regresjonsanalyse med sykefravær som dikotom variabel. I tolkningen av Exp(B) gjenspeiles følgende. Når det gjelder variabelen «tidspress», øker oddsen med 27,1% ved å øke den uavhengige variabelen med én enhet. Følgelig vil en økning av en leders tidspress, føre til at sannsynligheten for å havne i gruppe 1 («syk») øker med 27,1%. Signifikansverdien er på ,011 og anses derfor for å være innenfor det som er fastsatt som kritisk verdi.

Ved å se hen til variabelen «følelsesmessig press» gis følgende resultater i tolkningen av Exp(B). Oddsene øker med 44,4% ved å øke den uavhengige variabelen med én enhet. Det betyr at jo mer en leder opplever et følelsesmessig press, økes sannsynligheten for å havne i gruppe 1 («syk») med 44,4%. Signifikansverdien er innenfor det som settes som kritisk verdi, og dermed anses dette for å være et relevant funn.

Variabelen «ledelseskvalitet» viser at oddsene synker med 22,6%, ved å øke den avhengige variabelen med én enhet. Ergo, jo mer en leder opplever ledelseskvalitet, synker sannsynligheten for at lederen havner i gruppen «syk», med 22,6%. Signifikansverdien er innenfor det som er fastsatt som kritisk verdi, og dermed kan dette sies å være relevante funn.

Variabelen som angår kjønn, og som er definert som «er du mann eller kvinne?» viser følgende. Ved én enhets økning i den uavhengige variabelen, øker oddsene med 57,9%. Ved å gå fra lav til høy verdi (fra kvinne til mann), øker sannsynligheten for å ha hatt sykefravær med cirka 58%. Signifikansverdien er innenfor det som er fastsatt som kritisk verdi. Funnene kan her karakteriseres til å gjelde for populasjonen.

Alder er definert som «hva er din alder?», viser følgende. Ved å øke den uavhengige variabelen med én enhet, synker oddsene med 1,3%. Ved å gå fra lav til høy verdi synker sannsynligheten for å ha hatt sykefravær med 1,3%. Signifikansverdien er rett under det som settes som kritisk verdi, og funnene kan derfor anses for å være relevante.

Den siste variabelen «utviklingsmuligheter» viser at ved å øke den uavhengige variabelen med én enhet, synker oddsene med 3,4%. Det vil si at jo mer utviklingsmuligheter en leder synes å stå ovenfor, synker sannsynligheten for å havne i gruppe 1 («syk») med 3,4%. Signifikansverdien er utenfor det som er fastsatt som kritisk verdi. Funnene kan dermed ikke karakteriseres til å gjelde for populasjonen.

Nagelkerke R<sup>2</sup> er på ,062 i modell 1 uten interaksjonsvariablene, litt høyere enn i vanlig OLS. I modell 2 med interaksjonsvariablene er Nagelkerke på ,035 litt lavere enn i vanlig OLS.

Tabell 11 viser samme prosess som tabell 10, foruten at den avhengige variabelen her er omgjort til dikotom variabel. Resultatene er følgelig her at av de uavhengige variablene er det «følelsesmessig press» som forklarer mest av variansen, med en verdi på 1,465, foruten

kontrollvariablene. Sannsynligheten øker med 46,5% ved å øke den uavhengige variabelen med en enhet. Høyere grad av følelsesmessig press øker sannsynligheten for å havne i gruppe 1 («sykefravær») med 46,5%. Ledelseskvalitet forklarer noe av variansen, og har en verdi på ,744. Ved å øke den uavhengige variabelen med én enhet, reduseres sannsynligheten for å havne i gruppe 1 («sykefravær») med -25,6%. Likevel er det for totalen kontrollvariabelen «kjønn» som forklarer mest av variansen i avhengig variabel. Ingen av interaksjonsvariablene er her signifikante.

## 6.0 Diskusjon

Sykefravær har store konsekvenser for seg, og i enkelte situasjoner er det ikke mulig å komme foruten sykefravær. Likevel er det avgjørende at organisasjoner har så lite sykefravær som mulig. Som allerede fastslått tidlig i oppgaven er lite eller ingen forskning gjort på lederes sykefravær, og nettopp dette dannet grunnlaget for oppgaven. Formålet med oppgaven var å finne hvorvidt jobbkrav og ressurser kunne forklare lederes sykefravær, og med utgangspunkt i datasettet har jeg foretatt en rekke avveininger og analyser for å finne potensiell forklaringskraft. Resultatene som fremkom av de ulike analysene var sprikende, og forklaringskraften var ikke like sterk som i utgangspunktet antatt og ønsket. Samlet sett er resultatene fra den empiriske undersøkelsen særlig beskjedne. De viser at de teoretiske operasjonaliseringene for jobbkrav og ressurser har en forholdsvis svak forklaringskraft på sykefravær i den norske konteksten – på ledere. Dette kan skyldes flere årsaker. En første mulighet er at det er mangler ved det teoretiske rammeverket som det tas utgangspunkt i. I tillegg kan det skyldes egenskaper ved jobbkrav og ressurser som fenomen. En tredje mulighet er hvorvidt de teoretisk interessante årsaksfaktorene er gjort målbare. Herunder drøftes de nevnte potensielle årsakene til den beskjedne forklaringskraften.

Figur 1 viser den grafiske modellen som testes. Pilen fra jobbkrav til sykefravær indikerer de direkte effektene av jobbkrav på sykefravær. Pilen fra ressurser til både sykefravær og på jobbkrav, viser ressursenes effekt på sykefravær og ressursenes modererende effekter.

Resultatene fra OLS-regresjon var overraskende lave. Trolig kan dette skyldes skjevheten i den avhengige variabelen. Likevel er det verdt å legge til at følelsesmessig press hadde størst forklaringskraft. Tidspres og ledelseskvalitet hadde forøvrig også noe forklaringskraft.



Følelsesmessig press, tidspress, ledelseskvalitet og kjønn var de eneste variablene som ble signifikante.

Resultatene fra den logistiske regresjonsanalysen hadde heller ikke stor forklaringskraft, men det er flere enkelteffekter som er interessante. Følelsesmessig press hadde den største forklaringskraften, utenom kontrollvariabelen kjønn. Tidspress, ledelseskvalitet og alder hadde også en signifikant forklaringskraft, selv om denne ikke var like sterk. Resultatene fra både OLS-regresjon og den logistiske regresjonsanalysen viste at utviklingsmuligheter kom dårligst ut, da den ikke ble signifikant. Trolig kan dette skyldes årsaksbildet sett i sammenheng med at sykefravær sannsynligvis er veldig komplekst, og derfor kan det ikke nødvendigvis forventes at én eller få forklaringer isolert sett skal ha veldig stor effekt. Mer detaljerte funn sett opp mot både tidligere studier og teori drøftes således nedenfor.

### **6.1 Hypotese 1: Økte jobbkrav fører til økt sykefravær**

Hypotese 1 om jobbkrav, baseres på en antakelse om at økte jobbkrav fører til økt sykefravær. Funnene i studien støtter denne antakelsen, ettersom jobbkrav har en positiv effekt på sykefravær. Jobbkrav måles ved to ulike operasjonaliseringer – tidspress og følelsesmessig press. Det ble funnet sammenheng mellom begge jobbkrav-variablene (følelsesmessig press og tidspress), hvorav følelsesmessig press forklarte mest av variasjonen i sykefravær. De fleste studier støtter antakelsen om at det er en positiv sammenheng mellom tidspress og sykefravær, mens det synes å være mer sprikende resultater når det kommer til følelsesmessig press sett opp mot sykefravær. Dette er et interessant funn da følelsesmessig press som nevnt, har størst forklaringskraft på sykefravær i min studie.

Tidspress blir brukt i flere studier som en operasjonalisering av jobbkrav. Flere studier har brukt lignende operasjonaliseringer av jobbkrav, hvorav resultatene har vært noe forskjellig, men likevel samsvarer de ved sentrale aspekter. En studie undersøkte blant annet effekten av jobbkrav på sykefravær, og operasjonaliserte jobbkrav til kvantitative krav og arbeidstempo. Resultatene fra studien viste en sammenheng mellom arbeidstempo og sykefravær, hvorav arbeidstempo (sammen med kvantitative krav) spådde risiko for langvarig sykefravær (T. Clausen et al., 2014).

Samme studie undersøkte langvarig sykefravær på tvers av fire forskjellige yrkesgrupper. Således hevder Clausen et al. (2014) at forskjellige aspekter ved det psykososiale arbeidsmiljøet er viktige for å forutsi sykefravær i forskjellige yrkesgrupper. Naturligvis

skyldes dette at forskjellige yrkesgrupper kan være preget av ulike konfigurasjoner av jobbkrav og stillingsressurser i det psykososiale arbeidsmiljøet. Følgelig argumenteres det her for viktigheten av å identifisere prediktorer for langvarig sykefravær i forskjellige yrkesgrupper, for å forhindre langvarig sykefravær med forebyggende strategier rettet mot spesifikke yrkesgrupper.

Til sammenligning legger Clausen et al. (2014) vekt på å undersøke langsiktig sykefravær i forskjellige yrkesgrupper. Yrkesgruppene representerer ansatte som jobber med kunder, ansatte som jobber med klienter (i helsehjelp, utdanningsinstitusjoner og barnepass), kontorarbeidere og manuelle arbeidere. Etersom det systematisk ble lagt vekt på å omfavne ulike yrkesgrupper – av betydning og relevans, kan dette ha spilt en avgjørende rolle i utfallet av resultatene, og det kan ha vært en faktor til hvorfor denne studien finner en betydelig sammenheng mellom arbeidstempo og sykefravær. Arbeidsplasser og arbeidssituasjoner forøvrig, er ulike og det kan være enkelte jobbkrav og stillingsressurser som har større eller mindre effekt, alt etter hvilken arbeidsplass det gjelder. Ifølge JD-R-modellen er spesifikke yrker preget av spesifikke konfigurasjoner av psykososiale jobbkrav og stillingsressurser (Bakker & Demerouti, 2007). Studien får dermed støtte fra teorien om at det kan være avgjørende å undersøke sykefravær i forskjellige yrkesgrupper.

I min studie rettes undersøkelsen mot ulike yrkesgrupper, men fokuset er imidlertid på ledere. Dette er til forskjell fra studien nevnt ovenfor, som ikke konsekvent undersøker ledere, men ansatte i ulike yrkesgrupper, og har fokuset rettet mot valg av yrkesgrupper. Her er det særlig interessant å se på forskjellene på utvalget, hvorav dette kan ha spilt en rolle avgjørende for hvorfor funnene i den nevnte studien er mer betydningsfulle enn de er i min studie når det kommer til tidspress. Ledere er ofte mer knyttet til mål- og resultatoppnåelse, og blir gjerne mer påvirket av nedgang og/eller oppgang representert ved den enkelte arbeidsplass. Dette kan på den ene siden bidra til at ledere er mer klar over de oppgaver som må gjennomføres til enhver tid, og dermed er mer rustet til å møte de utfordringer som måtte oppstå til tross for et fullt tidsskjema. På den andre siden er en leders mest sentrale oppgave å delegere arbeidsoppgaver, og det kan derfor tenkes at en leder delegerer oppgaver til underordnede uten å vite hvorvidt den enkelte person har mulighet til å gjennomføre oppgaven til et visst tidspunkt. Dette kan for ansatte (ikke ledere) gjerne fremstå som et større press, enn for ledere selv, fordi ledere i større grad har kontroll over situasjonen.

I en annen studie ble jobbkraft målt som arbeidsoverbelastning, fremmøte og undermanning (Deery et al., 2014). Studien målte arbeidsoverbelastning ved spørsmålene «*Min jobb krever at jeg jobber veldig hardt*» og «*Jobben min gir meg lite tid til å få alt gjort*», ergo tilnærmet like spørsmål som tidspress blir målt ved i min studie. Den indirekte effekten av arbeidsoverbelastning på fravær (gjennom presentisme) var positiv og signifikant. Studien ble utført i et nødssentralsenter i Storbritannia. Til sammenligning ble altså denne undersøkelsen foretatt på et helsepersonale i Storbritannia, og den betydelige effekten kan trolig skyldes at undersøkelsen ble myntet på et annet utvalg. Som drøftet ovenfor kan utvalget spille en større rolle. Ledere har gjerne mer kontroll over situasjonene de står ovenfor, i motsetning til ansatte i et nødssentralsenter, der det trolig er intensive og ikke minst uforutsigbare arbeidssituasjoner.

Hystad et al. (2011) fant at fysiske krav (som måles med samme spørsmål som det i min studie er brukt til å måle tidspress) spådde signifikant sannsynlighet for å ha en eller flere fraværstyper. Studien ble gjennomført i Norge, og var myntet på sivile og militære i det norske forsvaret (Hystad et al., 2011). Her synes resultatene å samsvare mer med funnene i min undersøkelse, da de viste en sannsynlighet for å ha en eller flere fraværstyper, men ikke en like betydelig effekt. Et interessant aspekt her, er at undersøkelsen ble gjennomført i en norsk kontekst, i likhet med undersøkelsen i min studie. Trolig kan likhetene skyldes utvalget, fordi det er myntet på en norsk kontekst. I tillegg kan det tenkes at stillingsoppgavene som gjelder for en leder, i likhet med sivile og militære, i enkelte situasjoner er nokså like. Stillingsoppgavene til sivile og militære i det norske forsvaret kan trolig ha flere likhetstrekk som de generelle stillingsoppgavene en leder innehas (Regjeringen, 2014).

Når det gjelder følelsesmessig press på den annen side, ble det som nevnt, funnet en positiv sammenheng mellom følelsesmessig press og sykefravær. Større grad av følelsesmessig press, fører til større risiko for sykefravær. Følelsesmessig press hadde størst forklaringskraft på sykefravær, og skilte seg gjentakende ut fra de andre forklaringsvariablene. Funnene i min studie synes å samsvare lite med studier ellers, hvorav variabler knyttet til følelsesmessig press har en ubetydelig forklaringskraft i flere studier.

En studie peker blant annet på at ansatte som opplever høye nivåer av emosjonelle krav, og ansatte som opplever høye nivåer av rollekonflikter har en betydelig økt risiko for langvarig sykefravær i åtte uker eller flere påfølgende uker. Dette sammenlignes med ansatte med lave nivåer av emosjonelle krav eller rollekonflikter (T. Clausen et al., 2012). Likevel når de seks

jobbkravene og stillingsressursene i samme studie ble justert, ble assosiasjonene mellom emosjonelle krav og rollekonflikter på den ene siden og risikoen for langvarig sykefravær på den andre siden, ikke like betydningsfulle. Når det gjelder risiko for langvarig sykefravær, er det ingen signifikante forskjeller mellom ansatte som opplever høye og lave kvantitative krav (T. Clausen et al., 2012). Studien konkluderer imidlertid med at forbedringer i det psykososiale arbeidsmiljøet bidrar til å redusere langvarig sykefravær blant ansatte i eldresektoren i Danmark.

Til sammenligning undersøker Clausen et al. (2012) langvarig sykefravær blant ansatte i eldresektoren i Danmark. Naturligvis undersøkes et annet utvalg enn det som gjøres i min studie, likevel er det flere momenter som er like i undersøkelsen, og dermed er det verdt å bemerke den fravikende sammenfatningen. Det er også bemerkelsesverdig at ansatte i eldreomsorgen som ved første øyekast gir en forventning om å være særlig utsatt for følelsesmessig press, ikke finner betydelige effekter av følelsesmessig press på sykefravær. Studien er også myntet på å undersøke langvarig sykefravær, noe som illegges betydelig vekt i utformingen av analysene og drøftelsen som sådan.

Ifølge JD-R-modellen skal spesielle jobbkraav og stillingsressurser være til stede i eldresektoren. I litteraturen har følgende typer jobbkraav – emosjonelle krav (blant annet) – vist seg å ha særlig relevans for ansatte i eldreomsorgstjenestene. JD-R-modellen argumenterer videre for at jobbkraav er sterkere assosiert med sykefravær enn stillingsressurser (Bakker et al., 2004). Likevel fremkom stillingsressursene som de sterkeste prediktorene for langvarig sykefravær, etter at det ble justert for de seks indikatorene. Det argumenteres videre for at å takle langvarig sykefravær i eldreomsorgen, i større grad kan være betinget av promotering av stillingsressurser snarere enn av reduksjon av jobbkraav. Dermed kan det se ut til at stillingsressursenes sterkere effekt, skygger over effekten av følelsesmessig press på sykefravær.

Notenbomer et al. (2019) undersøkte i sin studie emosjonelle krav, men fant at utdanning, alder og kjønn var de sterkeste prediktorene for langvarig sykefravær blant hyppig fravær. Forklaringen på den dårlige diskrimineringsvevnen til prediksjonsmodellen kan skyldes at tilknytningen til jobbkraav og stillingsressurser til helseutfall er forskjellig fra arbeidsplassens omgivelser. Jobbkraav og stillingsressurser som har en sterk tilknytning til (langvarig) sykefravær på en arbeidsplass, kan være svakt eller ikke assosiert med (langvarig) sykefravær på en annen arbeidsplass (Notenbomer et al., 2019). Snarere kan det være andre jobbkraav og

stillingsressurser som er viktige prediktorer for sykefravær. Notenbomer et al. (2019) argumenterer likevel for at når de i sin studie var bevisste på at ikke alle jobbkrav og stillingsressurser kunne inkluderes for alle typer jobber og bransjer, ble det forventet tilsynelatende bedre indikasjoner etter modellen enn det som fremkom.

Dette støttes forøvrig av JD-R-teoriens inkludering av alle typer jobbkrav (og stillingsressurser), og dens svake punkt uttrykkes her. I og med at alle jobbkrav og stillingsressurser kan inkluderes, kan dette bidra til et altfor abstrakt omfang av alternativer, hvorav det i enkelte sammenhenger kan være vanskelig å vite hvilke jobbkrav (og stillingsressurser) som er avgjørende for det enkelte utvalg.

De studiene som belyser og peker på sammenhengen mellom tidspress og (ved ulik begrepsbruk) og sykefravær ser ut til å komme til samme resultater som det fremkommer av min studie, med litt ulik effekt. Det blir funnet betydelige effekter i enkelte studier. Likevel ser ikke studien som er gjennomført i en norsk kontekst, med et nokså likt utvalg, ut til å finne like betydelige effekter som antatt. Dette kan trolig skyldes ulike årsaker, men særlig kan de knyttes opp mot problemstillinger belyst i teorien. Blant annet gjelder det JD-R-teoriens poeng vedrørende spesifikke yrker og at de er preget av spesifikke konfigurasjoner av både psykososiale jobbkrav og stillingsressurser. Dette synes å spille en større rolle enn antatt, og selv om enkelte studier har vært bevisste på denne problemstillingen, har resultatene vært mindre betydningsfulle enn det teorien i utgangspunktet signaliserer. Det er verdt å poengtere at studien gjennomført i samme kontekst (i Norge) har resultater som samsvarer mer med funnene i min studie, enn de studiene som er gjennomført i en annen kontekst. Det er imidlertid ilagt en annen fokusering (spesifikke yrkesgrupper) og et annet utvalg ved de studiene som ikke er gjennomført i en norsk kontekst, likevel synes ikke konteksten og utvalget å være uten betydning.

De studiene som belyser sammenhengen mellom følelsesmessig press og sykefravær, ser ut til å komme frem til noe sprikende resultater sammenlignet med min studie. Dette skyldes også naturligvis ulike årsaker, men her går forskjellene mer på studienes utvalg. Det undersøkes med andre ord ansatte, uten en lederposisjon, noe som naturligvis kan bidra til ulikheter i resultatene. I tillegg ilegges fokus på JD-R-teoriens inkludering av alle typer jobbkrav, og denne svakheten ved teorien, kommer frem i flere studier, spesielt i studiene som ser på sammenhengen mellom følelsesmessig press og sykefravær. Det argumenteres for andre jobbkrav (og stillingsressurser) som heller eller i tillegg kan være viktige prediktorer for

sykefravær.

## 6.2 Hypotese 2: Mer ressurser fører til lavere sykefravær

Hypotese 2 om ressurser, uttrykker en forventning om at jo mer ressurser som innehas, desto lavere sykefravær. Enkelte funn i studien støtter denne antakelsen, ettersom ressurser har en negativ effekt på sykefravær. I denne sammenheng er det interessant at til tross for at to typer operasjonaliseringer av ressurser er blitt målt, er det kun én type operasjonalisering av ressurser som fører til lavere sykefravær. Det ble funnet en sammenheng mellom ledelseskvalitet og sykefravær, der ledelseskvalitet har en negativ effekt på sykefravær. Det ble imidlertid ikke funnet noen signifikant sammenheng mellom utviklingsmuligheter og sykefravær, hvorav utviklingsmuligheter ikke synes å ha en negativ effekt på sykefravær, som antakelsen baseres på.

Schneider et al. (2018) operasjonaliserer ressurser til blant annet utviklingsmuligheter. I studien påpekes det at utviklingsmuligheter ikke påvirker sykefravær. Disse funnene synes å samsvare med de resultater uttrykt i min studie. Det er imidlertid interessant at studien bekrefter utviklingsmuligheters fraværende effekt på sykefravær, og påpeker koblingen som indirekte kan avledes fra tidligere studier. Fraværshfrekvensene ble ikke berørt, men utvikling kan ha en positiv innvirkning på (oppfattet) helse eller terskelen på å «være» syk. Utviklingsmuligheter kan altså gi et signal om at organisasjonen verdsetter en ansatt, og bidrar dermed til en ansattes selvtillit (Schneider et al., 2018).

En annen studie viste at særlig utmattelse og kynisme var positivt relatert til jobbkrav, og negativt relatert til stillingsressurser som autonomi, tilbakemeldinger om resultater, sosial støtte og muligheter for utvikling (Schaufeli et al., 2009). Av særlig interesse her er funnene vedrørende utviklingsmuligheter. Studien undersøkte mellomledere og ledere av et nederlandsk telekomfirma som tilbyr telekommunikasjonstjenester til både private forbrukere og forretningskunder i Nederland. I Nederland blir ansattes sykefravær tilnærmet fullstendig økonomisk kompensert i løpet av det første året, og dermed er det ingen av de som deltok i denne studien som opplevde inntektstap. Naturligvis kan dette spille en større rolle, da det ikke kan utelukkes at andre land, der sykefravær fører til inntektstap, ville oppnådd ulike resultater. Likevel er ikke dette en avgjørende forskjell sammenlignet med min studie, da

ansatte i Norge i likhet med Nederland får fullstendig økonomisk kompensasjon det første året av sykefravær (Roelen et al., 2018). Undersøkelsen er myntet på et mer likt utvalg, likevel er konteksten forskjellig.

Det er imidlertid av viktighet å påpeke at den skildrede sammenhengen ovenfor forøvrig er mellom utviklingsmuligheter og utbrenthet og kynisme. Likevel påpekes det i samme studie at når det gjelder sykefravær indikerer funnene at utbrenthet forutsier fremtidig fraværshastighet (Schaufeli et al., 2009). Utbrenthet blir som forventet forbundet med ufrivillig sykefravær og fører til lengre sykefravær. Dette støttes opp av flere studier (Bakker, Demerouti, Boer & Schaufeli, 2003). Resultatene bekrefter tidligere funn, der høye jobbkrav (og ikke manglende stillingsressurser) er relatert – via utbrenthet – til fraværshastighet, mens manglende stillingsressurser (og ikke høye jobbkrav) er relatert – via forpliktelse – til fraværshastighet (Bakker et al., 2003).

Når det gjelder ledelseskvalitet som operasjonalisering av stillingsressurs, fant jeg i min studie som nevnt, signifikant sammenheng med sykefravær. Sammenhengen var negativ, og økt ledelseskvalitet fører til redusert sykefravær. Clausen et al. (2014) operasjonaliserer stillingsressurs blant annet som ledelseskvalitet. Som nevnt ovenfor undersøker studien konsekvent fire forskjellige yrkesgrupper, hvorav lav innflytelse på jobben, middels innflytelse på jobben og lav kvalitet på lederskap var tilknyttet en betydelig økt risiko for langvarig sykefravær. Mer detaljert ble det funnet at for ansatte som jobber med klienter var det en økt risiko for langvarig sykefravær for respondenter med lav og middels innflytelse på jobben og lav ledelseskvalitet (T. Clausen et al., 2014). Til tross for at det både ble funnet signifikant sammenheng mellom ledelseskvalitet og sykefravær, argumenterer Clausen et al. (2014) for andre særlige funn som var sterkere og mer bemerkelsesverdige.

Studiene som belyser sammenhengen mellom utviklingsmuligheter og sykefravær, synes å finne ulike resultater. En studie finner at utviklingsmuligheter ikke påvirker sykefravær, noe som samsvarer med funnene i min studie (Schneider et al., 2018). Schaufeli et al. (2009) finner at utviklingsmuligheter har en negativ effekt på særlig utmattelse og kynisme, hvorav det i studien påpekes at funnene vedrørende utmattelse og kynisme forutsier fremtidig fraværshastighet – og er som forventet forbundet med ufrivillig sykefravær. Trolig kan de ulike resultatene skyldes en noe annerledes kontekst, til tross for at Nederland (som studien er gjennomført i) har mye av sentrale aspekter, likt som i Norge. Dermed kan ikke dette

konkluderes med at er en avgjørende årsak, mer enn at det kan ha spilt en rolle av uviss betydning.

Når det gjelder studier som ser på sammenhengen mellom ledelseskvalitet og sykefravær, fant imidlertid Clausen et al. (2014) at ledelseskvalitet var tilknyttet en betydelig økt risiko for langvarig sykefravær. Som ovenfor kan det her trekkes inn at studien konsekvent undersøkte fire ulike yrkesgrupper, samt at undersøkelsen også var myntet på et annet utvalg enn det var i min studie. Likevel argumenteres det i samme studie for at det var andre særlige funn som var sterkere, og det kan dermed antas at funnene i studien på et tilfredsstillende nivå, samsvarer med funnene i min studie.

### **6.3 Hypotese 3: Effekten av jobbkrav vil avhenge av om en har mye eller lite ressurser**

Hypotese 3 om ressursers modererende effekt, baseres på en antakelse om at effekten av jobbkrav avhenger av om en leder har mye eller lite ressurser. Funnene vedrørende den modererende effekten får ingen støtte i dataene. Det ble ikke funnet signifikante sammenhenger mellom noen av interaksjonsvariablene og sykefravær.

Clausen et al. (2014) observerte et betydelig samspill mellom kvaliteten på ledelse og arbeidstempo for ansatte, og konkluderer med at tilgjengeligheten av ressurser i det psykososiale arbeidsmiljøet har innvirkning på den enkelte ansattes evne til å takle høye jobbkrav. Disse funnene støttes av forslagene fra JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007). I samme studie ble det også observert både likheter og forskjeller mellom de fire yrkesgruppene som ble undersøkt. Analysen viste betydelige interaksjonseffekter mellom yrkesgrupper og prediktorer når det gjelder å forutsi langvarig sykefravær, og disse resultatene antyder således at assosiasjonene mellom prediktorer og langvarig sykefravær er vesentlig ulike mellom yrkesgrupper i enkelte tilfeller.

Det ble undersøkt 16 mulige interaksjoner mellom psykososiale arbeidsforhold og yrkesgrupper for å forutsi langvarig sykefravær. Likevel ble det bare funnet betydelige interaksjoner i to instanser. Dette indikerer at likhetene kan være mer påfallende enn forskjellene. Her gis dermed de observerte forskjellene og likhetene bare delvis støtte til påstandene om JD-R modellen, om at forskjellige yrkesgrupper er preget av forskjellige



konfigurasjoner av jobbkrav og stillingsressurser i deres psykososiale arbeidsmiljø (Bakker & Demerouti, 2007).

En særlig styrke ved Clausen et al. (2014) sin studie er at studien er basert på et stort datasett, med nesten 40 000 respondenter. Dette bidrar til at det er mulig å undersøke assosiasjoner på yrkesgruppenivå. Snarere bidrar dette til særlig troverdighet, likeledes som troverdigheten blir styrket ved at sykefravær er blitt målt i et nasjonalt register over betaling av sykefraværskompensasjon. Dette gir mulighet til å vurdere langvarig sykefravær på en måte som er fri fra skjevheten av selvrapportert sykdom.

Til sammenligning ble det altså funnet betydelige interaksjoner i to instanser, til tross for at hele 16 potensielle interaksjoner ble målt. Dette vitner om en større mulighet til å oppnå en slik interaksjonseffekt, med utgangspunkt i JD-R-modellen. Også her kan det trekkes linjer fra JD-R-teoriens grunnleggende fundament, hvilket innebærer at alle mulige jobbkrav og stillingsressurser inkluderes. Denne inkluderingen øker naturligvis JD-R-modellens fleksibilitet ved at den kan brukes i ulike sammenhenger. Likevel kan dette komme på bekostning av betydelige funn og begrenset generaliserbarhet. Det kan altså i enkelte tilfeller være nødvendig med ytterligere forklarende teoretiske rammer for å argumentere for hvorfor spesielle krav samhandler med bestemte ressurser. Påfølgende interaksjonsforhold kan dermed bli satt på prøve.

#### **6.4 Hypotese 4: Jo høyere alder, desto høyere sykefravær og hypotese 5: kvinner har høyere sykefravær enn menn**

En sammenfatning av kontrollvariablene var her nødvendig, fordi alle studiene innlemmet både alder og kjønn som kontrollvariabler. I den utstrekning er det av strukturbaserte årsaker, mest gunstig å foreta en sammenfatning av studienes funn for både alder og kjønn, for så å se dette opp mot hypotesene. Hypotese 4 om alder, baseres på en antakelse om at jo høyere alder, desto høyere sykefravær. Hypotesen om alder støttes ikke av funnene, ettersom alder er negativt assosiert med sykefravær. Høyere alder fører til lavere sykefravær. Den negative sammenhengen mellom alder og sykefravær, er forøvrig ikke særlig sterk. Flere av studiene skildrer ulike funn når det gjelder alder.

Hypotese 5 om kjønn, baseres på en antakelse om at kvinner har høyere sykefravær enn menn. Hypotesen om kjønn støttes heller ikke av funnene. Funnene vedrørende kjønn i ellers

studier er sprikende, og noen studier støtter hypotesen, mens andre ser ikke ut til å finne sammenheng mellom kjønn og sykefravær.

Notenbomer et al. (2019) inkluderte 14 prediktorvariabler i den første utformede modellen, og fant at lavere utdanning, høyere alder og kvinnelig kjønn var de sterkeste prediktorene for (langvarig) sykefravær blant hyppig sykefravær. Dette synes å være gjentakende funn i de fleste studier. Det presiseres imidlertid at utdanning, alder og kjønn var de absolutt sterkeste prediktorene for (langvarig) sykefravær, blant hyppig fravær.

Funnene nevnt ovenfor støttes av Thorsen et al. (2013), som fant at høy alder og dårlig helse forutså betydelig sykefravær for både menn og kvinner. Høy alder, dårlig helse og ergonomisk eksponering var assosiert med lav arbeidsevne og mediert av arbeidsevne til sykefravær for begge kjønn. Her støttes imidlertid ikke hypotesen om at kvinner har høyere sykefravær enn menn.

Studiene viser som nevnt varierende funn i henhold til alder og kjønn. Det interessante i denne sammenheng er at de første antakelsene for både alder og kjønn, viste seg å være motsatt med utgangspunkt i resultatene fra analysene. Trolig kan dette skyldes mer samfunnsmessige årsaker. Blant annet kan det ha spilt en avgjørende rolle at det generelt sett er flere menn enn kvinner i lederstillinger (Andreassen, 2017). Likeledes viser frekvensfordelingen vedrørende kjønn at 68,5% av de som deltok i undersøkelsen var menn. Menn er overrepresentert, hvorav denne skjevfordelingen kan ha hatt noe å si for utfallet av analysene. Naturligvis er det slik at når det er flere menn som har respondert på undersøkelsen, er det større sjanse for at resultatene kan være noe skjevfordelt.

I tillegg oppgir de aller fleste av lederne at de er 45 år eller eldre, noe som vitner om en generelt høy alder på de som responderer. Trolig kan det også tenkes at en leder ofte blir sittende i sin stilling, og at fordi alder synes å ha en negativ sammenheng med sykefravær, kan en mulig årsak være at ledere gjerne velger å trappe av heller enn å sykemelde seg, gitt den høye alderen.

Undersøkelsen baseres som nevnt på selvrapporing av blant annet sykefravær. Det er knyttet en del skepsis til bruk av selvrapporing i studier, hvor det hevdes at personer selv kan overvurdere sammenhengen. En studie sammenligner selvrapporing med legevurdering for 217 personer med smerte i nakke/skulder eller arm, der legene brukte kriterier utarbeidet

av en europeisk ekspertgruppe for å se hvorvidt smertene kunne skyldes arbeidsforhold. Resultatene viste at smertene ble noe hyppigere vurdert til å være arbeidsrelatert av personene selv, enn av legene. Likevel var dette snakk om et 80% mot 65% tilfelle for nakke- og skuldresmerter, og 78% mot 72% for armsmerter (Mehlum, 2011). Selvrapportering kan dermed synes å være et godt mål på i hvilken grad helseproblemene som skyldes arbeidsforhold. Det er imidlertid verdt å påpeke at dette kan variere med type helseproblem og kriterier for vurdering av arbeidsrelasjon (Mehlum, 2011).

En ulempe med registerdata er at det trengs godkjenning for å kunne koble til svar. Dette kan imidlertid bidra til at personer ikke ønsker å koble sitt fravær til eksempelvis en undersøkelse, fordi de ikke ønsker å assosieres med det reelle sykefraværet.

## **6.5 JD-R-teoriens gyldighet**

JD-R-teorien berettiger en forventning om at jobbkrav øker risikoen for sykefravær, mens stillingsressurser reduserer risikoen for sykefravær. I tillegg uttrykker JD-R-teorien en forventning om interaksjonseffekter, der stillingsressurser modererer effekten av jobbkrav på sykefravær. Denne interaksjonseffekten ble ikke funnet i min studie.

JD-R-teoriens grunnleggende fundament innebærer en inkludering av alle jobbkrav og stillingsressurser. Det vil si at det er et enormt spekter av operasjonaliseringer av både jobbkrav og stillingsressurser som kan innlemmes i forståelsen av JD-R-modellens effekter. Naturligvis øker JD-R-modellens fleksibilitet ved å kunne innlemme utallige jobbkrav og ressurser, fordi det gir mulighet til å omfavne særlig mange arbeidsplasser og forøvrig ulike arbeidssituasjoner. Likevel er JD-R-modellens fleksibilitet, også noe som det bør rettes en del fokus på. For nettopp JD-R-modellens fleksibilitet kan komme på bekostning av betydelige funn og begrenset generaliserbarhet.

Det kan se ut til at modellens fleksibilitet bidrar til at det er et altfor abstrakt og stort utvalg av jobbkrav og stillingsressurser, som potensielt kan forklare sykefravær. Hvorvidt stillingsressursenes modererende effekt kommer til uttrykk synes å variere med arbeidsplass og arbeidssituasjon, i tillegg til at det ikke er noe gitt svar på hvilke stillingsressurser som konsekvent modererer effekten av spesifikke jobbkrav på sykefravær. Snarere kan det være avgjørende med større bevissthet knyttet til de ulike jobbkravene og stillingsressursene, for å

finne effekten som er forventet i JD-R-modellen. Fordi det i min studie ikke blir funnet noen interaksjonseffekter, vitner dette om en situasjon der de riktige jobbkravene og stillingsressursene ikke er blitt testet, og JD-R-teoriens antakelser om at alle jobbkrav og stillingsressurser inkluderes, går her på bekostning av resultatene.

Dette vitner om funn som går på bekostning av JD-R-teoriens gyldighet. Et sentralt element i JD-R-teorien er at det er forventet å finne interaksjonseffekter. Likevel ser det her ut til at det er nødvendig med ytterligere forklarende teoretiske rammer for å argumentere for hvorfor spesielle krav samhandler med bestemte ressurser.

Av betydning er det også verdt å bemerke at denne studien er myntet på ledere, hvilket gjør den relativt unik i forhold til andre studier. Datasettet inneholder mye informasjon om ledere, med detaljert og tilfredsstillende aspekter av aktuelle forhold. Sykefravær blant ledere er sjeldent blitt studert, isolert sett, foruten at ledere enkelte ganger blir inkludert. Noen studier undersøker et utvalg på generell basis, der ledere kommer som en naturlig del av utvalget, men der hovedfokus er på ellers ansatte i organisasjonen. Det er sjeldent slik at ledere alene er blitt undersøkt, og ilagt all vekt.

Utvalget i denne studien skiller seg dermed særlig fra de fleste studier, som har sett på relasjoner mellom jobbkrav, stillingsressurser og sykefravær. I den sammenheng kan det tenkes at ledere opplever jobbkrav og stillingsressurser på en annen måte enn ellers ansatte i en organisasjon. Flere av studiene finner som nevnt interaksjonseffekter, og betydelige effekter av både jobbkrav og stillingsressurser på sykefravær. Trolig kan dette skyldes at andre studier fokuserer på et mer generelt utvalg av ansatte, i motsetning til denne studien som omhandler ledere – et annet og spesielt utvalg.

Flere studier i ellers forskning har pekt på at ledere har mindre sykefravær enn «vanlig» ansatte. Trolig jobber ledere under et stort tidspress, med stor grad av autonomi, og dermed kan det tenkes at kvalitet på ledelse ikke er like viktig siden de selv er ledere. Det kan også tenkes at det følelsesmessige presset ved jobben har størst forklaringskraft i denne studien, fordi de fleste ledere er direkte knyttet til resultatoppnåelse, hvorav oppgangstider og nedgangstider kommer tettere på enn de ville gjort på ellers ansatte. Tidspress kan også knyttes til kontroll, ettersom ledere ofte har mer kontroll på alt som skal gjøres i en

organisasjon, og dermed har et mer overordna og en bedre oversikt over de oppgaver som må gjøres.

## 6.6 Begrensninger og fremtidig forskning

Den relativt lave forklaringskraften til tidspress, ledelseskvalitet og henholdsvis følelsesmessigpress, er en begrensning for studiens ellers oppklaring og bidrag forøvrig. Organisasjoner er avhengige av å ha så lite sykefravær som mulig for å kunne drifte både effektivt og produktivt. Flere antatte sammenhenger ble bekreftet, til tross for at lite av variasjonen i sykefravær forklares av de inkluderte variablene.

Som innledningsvis nevnt indikerte tre av forklaringsvariablene signifikant sammenheng med sykefravær, samtidig som det også ble funnet signifikant sammenheng mellom med de to kontrollvariablene alder og kjønn, og sykefravær. Dette kan imidlertid skyldes mange ulike årsaker, selv om noen sentrale går igjen. De ulike funnene kan blant annet skyldes ulikheter i studiepopulasjon, men også design. Tverrsnittsstudier der det foretas undersøkelser av sammenhenger mellom selvrapporterte psykososiale arbeidskarakteristikker og sykefravær, kan være inflaterte, dersom dette dreier seg om personer med for eksempel dårlig mental helse, og dermed opplever arbeidsegenskaper mer negativt.

JD-R-teorien innlemmer alle typer av jobbkrav og stillingsressurser. På det grunnlag antas dette å være dekkende nok til å omfavne alle typer av arbeidsplasser og populasjoner. Som argumentert for, og drøftet ovenfor, øker naturligvis modellens fleksibilitet, ved at den kan brukes i flere sammenhenger. Likevel kommer dette på bekostning av begrenset generaliserbarhet. Dette er et viktig poeng, som også kommer frem i drøftelsen av resultatene. Etter en sammenfatning av funn som kommer frem i denne studien og funn representert i en rekke andre studier, kommer dette paradokset til uttrykk. Funnene viser generelt at enkelte operasjonaliseringer av både jobbkrav og stillingsressurser kommer til kort som forklaringer på sykefravær. Snarere er det nødvendig i enkelte sammenhenger med ytterligere forklarende teoretiske rammer for å kunne argumentere for hvorfor spesielle jobbkrav samhandler med bestemte stillingsressurser. JD-R-modellens særlige styrke, kan også representere en utslagsgivende svakhet.

Jobbkraft er ofte negativt ladet, mens stillingsressurser ofte er positivt ladet. Etter en drøftelse av funn gjeldende for denne studien, kommer det frem at dette er tilfelle. Følelsesmessig press (og tidspress) fører til økt sykefravær, mens ledelseskvalitet reduserer sykefravær. Styrken på sammenhengene er som sådan, men et viktig poeng illustreres. Det er likevel viktig å bringe frem for drøftelsesgrunnlaget at jobbkraft og stillingsressurser også kan stå i et slags motsetningsforhold når det gjelder positivt og negativt ladede assosiasjoner. Jobbkraft på sin side kan i enkelte sammenhenger virke utfordrende, mens stillingsressurser på den annen side kan virke truende. Dette illustrerer et motsetningsforhold som kan spille en større rolle, og det er dermed viktig å være bevisst dette.

I teorien blir denne differensieringen skildret, der to kategorier av jobbkraft blir differensiert som utfordringer og hindringer. Arbeidsmengde, tidspress og ansvar utgjør utfordringer, mens rollekonflikt blant flere, utgjør hindringer. Dermed kan det altså ses hen til tidspress som ikke en nødvendigvis negativt ladet assosiasjon, fordi utfordringer generelt har som potensial å fremme mestring, personlig vekst og fremtidig gevinst. Hindringer kan hindre personlig vekst, læring og måloppnåelse.

En annen begrensning kan være fremveksten av begrepet «presenteisme» de senere årene, hvorav begrepet har blitt viet særlig oppmerksomhet i forskning. Presenteisme vil si å dra på jobb, til tross for å være syk. Årsakene til at en person møter opp på jobb selv om han eller hun er syk, kan variere fra person til person, og fra arbeidsplass til arbeidsplass. Likevel synes enkelte årsaker å gå igjen, som eksempelvis økonomi, forpliktelse overfor organisasjonen og kollegaer, frykt for sanksjoner eller å stride i mot arbeidsmoralen representert i den enkelte organisasjon og samfunnet ellers (Jacobsen & Fjeldbraaten, 2018). Det kan imidlertid argumenteres for at et høyt nivå av presenteisme kan moderere eller til og med nøytralisere effekten av jobbkraft og stillingsressurser på sykefravær (Jacobsen & Fjeldbraaten, 2018).

Problematismen vedrørende presenteisme bør ses i lys av oppgavens utvalg og populasjon. Særlig for ledere kan presenteisme være en begrensning for resultatene som utfolder seg. Dette fordi ledere som nevnt, ofte blir mer direkte påvirket av en organisasjons både nedgangstider og oppgangstider, og dermed er det grunn til å tro at ledere i flere tilfeller møter på jobb, til tross for sykdom, fordi konsekvensene ved ikke å møte på jobb er større for dem personlig. Dette er et viktig poeng, samt en særlig begrensning for studien da det

kommer frem at svært få ledere sykemelder seg. At få ledere sykemelder seg er i og for seg en bra ting, likevel er det avgjørende å være bevisst begrepet presentisme og effekten av dette.

Fremtidig forskning bør fokusere på nettopp denne studiens begrensninger. Ettersom det teoretiske rammeverket og interaksjonsmodellen kan ha utelatt sentrale aspekter som kunne forklare variasjonen til sykefravær, kan det være avgjørende å benytte ytterligere forklarende teoretiske rammer for å finne jobbkrav som samhandler med bestemte stillingsressurser. I tillegg kan et viktig poeng være å fokusere på jobbkrav og stillingsressursers motsetningsforhold, når det kommer til å være positivt og negativt ladet begreper. Dette motsetningsforholdet kan åpne opp for et nytt perspektiv på de jobbkrav og de stillingsressurser som befinner seg nettopp der. Likeledes kan dette bistå i begrepsforklaringer, slik at de jobbkrav og stillingsressurser som det ønskes å måle, faktisk måles. Foruten det teoretiske rammeverket, kan det argumenteres for at fremtidig forskning bør etterse effekter av presentisme (som både modererer og nøytraliserer) på sykefravær.

## 7.0 Litteraturliste

- Andreassen, I. H. (2017). Stadig flere kvinnelige ledere Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/stadig-flere-kvinnelige-ledere>
- Astvik, W., Mellner, C. & Aronsson, G. (2006). På vag - En kvalitativ studie av långtidssjukskrivning, arbete och rörlighet. *Arbetslivsinstitutet*, 3(0346-7821), 1-45.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art *Journal of Managerial Psychology* 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide, III*, 1-28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Boer, E. M. d. & Schaufeli, W. B. (2003). Job Demands and Job Resources As Predictors of Absence Duration and Frequency *Journal of Vocational Behavior* 62(2), 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance *Wiley Inter Science* 43, 83-104 <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Bakker, A. B., Emmerik, H. V. & Riet, P. V. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication *Anxiety, Stress & Coping* 21(3), 309-324. <https://doi.org/10.1080/10615800801958637>
- Beyrer, S. (2017). Forløpsanalyse. Hentet fra <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/forlopsanalyse>
- Blekesaune, A. (2001). Enkel innføring i SPSS 1-79. Hentet fra <http://www.sv.ntnu.no/iss/Arild.Blekesaune/SPSS-SOS107.pdf>
- Blyverket, I. L. (2018). Norge har verdens høyeste sykefravær Hentet 28.01.2020 fra <https://www.faktisk.no/faktasjekker/ejo/norge-har-verdens-hoyeste-sykefravaer>
- Broeck, A. V. d., Ruysseveldt, J. V., Smulders, P. & Witte, H. D. (2011). Does an intrinsic work value orientation strengthen the impact of job resources? A perspective from the Job Demands-Resources Model *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 581-609.
- Christopher A. Magee, P. C., and Jeong Kyu Lee (2016). Distinct Longitudinal Patterns of Absenteeism and Their Antecedents in Full-Time Australian Employees. *Journal of Occupational Health Psychology* 21, 21-36. <https://doi.org/https://www.apa.org/pubs/journals/features/ocp-ocpa0039138.pdf>
- Clausen, S.-E. (2009). *Eksplorerende faktoranalyse* Oslo Universitetsforlaget
- Clausen, T., Burr, H. & Borg, V. (2014). Do psychosocial job demands and job resources predict long-term sickness absence? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 39,408 individuals in four occupational groups. *Int Arch Occup Environ Health*, 87(8), 909-917. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0936-7>
- Clausen, T., Nielsen, K., Carneiro, I. G. & Borg, V. (2012). Job demands, job resources and long-term sickness absence in the Danish eldercare services: a prospective analysis of register-based outcomes. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 127-136. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05724.x>
- Cook, T. D. & Campbell, D. T. (1979). *Quasi-Experimentation: Design & Analysis Issues for Field Settings*. Boston: Houghton.
- Deery, S., Walsh, J. & Zatzick, C. D. (2014). A moderated mediation analysis of job demands, presenteeism, and absenteeism *Journal of Occupational Organizational Psychology* 82 (2), 352-369. <https://doi.org/10.1111/joop.12051>



- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout *Journal of Applied Psychology* 86(3 (jun)), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Einarsen, S., Øverland, S. N. & Schulze, O. (Red.). (2011). *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer*. (2. utgave utg.). Bergen: Fagbokforlaget Einarsen, S. & Skogstad, A.
- Engebretsen, M. E. & Refsli, P. B. (2016). *Hvordan skape merverdi ved å sammenstille sykefraværstatistikk og medarbeiderundersøkelser?* (Mastergrad). Hentet fra <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/51581/Masteroppgave-Engebretsen-Refsli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Halling, N. R. (2014). Høyt sykefravær indikerer behov for endring *Dagens perspektiv* Hentet fra <https://www.dagensperspektiv.no/synspunkt/nils-rue-halling/hoyt-sykefravaer-indikerer-behov-for-endring>
- Hellstrøm, U. P. & Mikalsen, K.-E. (2014, 21. oktober 2014 ). Arbeidstagere blir syke av dårlige sjefer *Aftenposten*. Hentet fra <https://www.aftenposten.no/norge/i/A25x5/arbeidstagere-blir-syke-av-daarlige-sjefer>
- Hem, K.-G. (2011). *Bedriftenes kostnader ved sykefravær* (SINTEF A19052). Hentet fra <https://www.sintef.no/contentassets/5c5963abef68468a9f22c5b5c3af201a/kostnader-sykefrav2011.pdf>
- Hem, K.-G., Dahl, Ø., Rohde, T. & Øren, A. (2016). *Kostnader ved arbeidsrelaterte sykdommer og skader* (SINTEF A27430). Hentet fra <https://www.sintef.no/globalassets/sintef-teknologi-og-samfunn/rapporter-sintef-ts/rapport-a27430-kostnader-ved-arbeidsrelaterte-sykdommer-og-skader.pdf>
- Holmgren, K., Fjallstrøm-Lundgren, M. & Hensing, G. (2012). Early identification of work-related stress predicted sickness absence in employed women with musculoskeletal or mental disorders: prospective, longitudinal study in a primary health care setting *Disability and Rehabilitation*, 35(5), 418-426. <https://doi.org/10.3109/09638288.2012.695854>
- Hystad, S. W., Eid, J. & Brevik, J. I. (2011). Effects of Psychological Hardiness, Job Demands, and Job Control on Sickness Absence: A Prospective Study *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, No. 3 (3 ), 265-278. <https://doi.org/10.1037/a0022904>
- Jacobsen, D. I. & Fjeldbraaten, E. M. (2018). Shift work and sickness absence - The mediating roles of work-home conflict and perceived health *Human Resource Management* 57(5), 1145-1157. <https://doi.org/10.1002/hrm.21894>
- Lee, R. L. & Ashforth, B. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133. <https://doi.org/0021-9010/96/53.00>
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23. <https://doi.org/825-841>
- Mastekaasa, A. (2015). Sosiale og demografiske variasjoner i korttidssykefraværet Hentet fra [https://www.idunn.no/spa/2015/01-02/sosiale\\_og\\_demografiske\\_variasjoner\\_i\\_korttidssykefravaeret](https://www.idunn.no/spa/2015/01-02/sosiale_og_demografiske_variasjoner_i_korttidssykefravaeret)
- Mehlum, I. S. (2011). Hvor mye av sykefraværet er arbeidsrelatert? . Hentet fra <https://tidsskriftet.no/2011/01/oversiktsartikkel/hvor-mye-av-sykefravaeret-er-arbeidsrelatert>
- Midtbø, T. (2007). *Regresjonsanalyse for samfunnsvitere* (4. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Nortvedt, M. W. (2016). Tversnittstudie Hentet fra <https://www.helsebiblioteket.no/kunnskapsbasert-praksis/kritisk-vurdering/tversnittstudie>

- Notenbomer, A., van Rhenen, W., Groothoff, J. W. & Roelen, C. A. M. (2019). Predicting long-term sickness absence among employees with frequent sickness absence. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(4), 501-511. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1384-6>
- NRK. (2014). Halve sykefraværet har sosiale årsaker NRK. Hentet fra <https://www.nrk.no/innlandet/sykefravaer-har-ofte-sosiale-arsaker-1.11507193>
- Oppel, E.-M., Winter, V. & Schreyogg, J. (2017). Evaluating the link between human resource management decisions and patient satisfaction with quality of care *Health Care Management Review*, 42(1), 53-64. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000087>
- Pedersen, A. W., Mæland, J. G. & Bruusgaard, D. (2019). Sykefravær Hentet fra <https://snl.no/sykefravær>
- Prieto, L. L., Soria, M. S., Martínez, I. M. & Schaufeli, W. (2008). Extension of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time *Psicotema* 20 (3), 354-360. Hentet fra <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/12621/30719.pdf?sequence=1>
- Regjeringen. (2014). Mål og oppgaver i forsvarssektoren Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/forsvar/innsikt/mal-og-oppgaver-i-forsvarssektoren/id2009096/>
- Roelen, C. A. M., van Hoffen, M. F. A., Waage, S., Schaufeli, W. B., Twisk, J. W. R., Bjorvatn, B., ... Pallesen, S. (2018). Psychosocial work environment and mental health-related long-term sickness absence among nurses. *Int Arch Occup Environ Health*, 91(2), 195-203. <https://doi.org/10.1007/s00420-017-1268-1>
- Rønning, R., Brochs-Haukedal, W., Glasø, L. & Matthiesen, S. B. (2014). *Livet som leder* Bergen Fagbokforlaget
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D. & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. *Psychology press*, 9, 118-131. <https://doi.org/06187-009>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Rhenen, W. V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absence *Journal of Organizational Behavior* 893-917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* 4. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Schneider, D., Winter, V. & Schreyogg, J. (2018). Job demands, job resources, and behavior in times of sickness: An analysis across German nursing homes. *Health Care Management Review*, 43(4), 338-347. <https://doi.org/10.1097/hmr.0000000000000157>
- Simbula, S., Guglielmi, D. & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285-304. <https://doi.org/10.1080/13594320903513916>
- Thorsen, S. V., Burr, H., Diderichsen, F. & Bjorner, J. B. (2013). A one-item workability measure mediates work demands, individual resources and health in the prediction of sickness absence. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86(7), 755-766. <https://doi.org/10.1007/s00420-012-0807-z>
- Tjønndal, A. (2015). Regresjonsforutsetninger Hentet fra <https://annetjonndal.wordpress.com/category/stata/page/2/>
- Virtanen, M., Vahtera, J., Pentti, J., Honkonen, T., Elovainio, M. & Kivimäki, M. (2007). Job Strain and Psychologic Distress: Influence on Sickness Absence Among Finnish

- Employees *American Journal of Preventive Medicine*, 33(3), 182-187.  
<https://doi.org/10.1016/j.ampepre.2007.05.003>
- Wergeland, E. (2004). Sykefraværspresenten - hva måler den egentlig? . *Tidsskrift for Velferdsforskning* 2.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources *Journal of Occupational Organizational Psychology*, 82(1).  
<https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Øvern, K. M. (2014). Litteraturstudie som metode Hentet fra  
<https://www.slideshare.net/higbibl/litteraturstudie-som-metode>

## Vedlegg 1

Notenbomer, Annette; van Rhenen, Willem; Groothoff, Johan W; et al. (2019) «*Predicting long-term sickness absence among employees with frequent sickness absence*»

International Archives of Occupational & Environmental Health.

Målet med studien var å utvikle en prediksjonsmodell for langsiktig sykefravær blant hyppige fravær basert på prediktorvariablene hentet fra litteraturen og det teoretiske rammeverket for JD-R-modellen, for å muliggjøre forebygging av langsiktig sykefravær.

**JD-R:** Jobbkraft: arbeidstempo, arbeidsområde, arbeidsmengde, følelsesmessige krav og forhold i hjemmet sammenlignet krav til jobben. Stillingsressurser: rolleklarhet, variasjon i oppgaver, læringsmuligheter, veilederstøtte og kollegialstøtte.

**Sykefravær:** Sykefravær ble registrert i et bedriftshelseregister fra meldingsdagen til sykedagen til arbeidsdagen. I Nederland (som artikkelen er skrevet med utgangspunkt i, må sykefravær sertifiseres av en yrkeslege hvis den varer i 42 dager eller lenger. Derfor ble sykefravær definert som langvarig – uavhengig av årsak – om det varte lengre enn 42 dager. Langtidssykefravær ble innhentet fra bedriftshelseregisteret året etter bedriftshelseundersøkelsen.

**Kontrollvariabler/Confounders:** Alder, kjønn, utdanning, grunnskole- og ungdomsfaglig utdanning og sivilstand.

**Kontekst:** Nederland. Hyppig sykefravær, det vil si, tre eller flere sykefraværsforret hvert år, regnes vanligvis ikke som noe problem, fordi de fleste av de tidlige fraværene ikke er av lengre tid. Tidligere forskning har imidlertid vist ressurser i de nedre trappene, etterfulgt av utbrenthet og sykefravær i høyeste trapp. Foreløpig er det ukjent hvorvidt tidligere prediktormodellstudier for å forutsi langsiktig sykefravær i en befolkning av ansatte med hyppig sykefravær.

**Resultat/konklusjon:** Studien viste at utdanning, alder og kjønn var de sterkeste prediktorene for langsiktig sykefravær blant hyppig fravær.

Roelen CAM, van Hoffen MFA, Waage S, Schaufeli WB, Twisk JWR, Bjorvatn B, Moen BE, Pallesen S. (2018) «*Psychosocial work environment and mental health-related longterm sickness absence among nurses.*» International Archives of Occupational & Environmental Health.

---

Studien undersøker hvilke jobbkrav og stillingsressurser som var forutsigbare for psykisk helserelatert langvarig sykefravær (LTSA) hos sykepleiere. JD-R-modellen ble brukt som et teoretisk rammeverk for studien. Psykologiske krav, rollekonflikt og trakassering på arbeidsplassen ble betraktet som arbeidskrav. Alternativt ble sosial støtte på jobben, rolleklarhet og rettferdig ledelse ansett som arbeidsressurser.

**JD-R:** Jobbkrav: Psykologiske krav, rollekonflikt, trakassering. Stillingsressurser: Sosial støtte (på jobb), rolleklarhet, rettferdig ledelse.

**Sykefravær:** Data om sykefravær ble innhentet fra registrert sykefravær av SSB i 2009 og 2010. Fordi SSB registrerer sykefravær fra den 17. dagen og videre, defineres sykefravær i denne studien som > 17 påfølgende dager som langvarig sykefravær (LTSA).

**Kontrollvariabler/Confounders:** Psykologiske jobbkrav (psychological job demands) – målt ved 5 elementer, beslutningskapasitet (decision latitude) – målt ved 6 elementer og sosial støtte (social support) – målt ved 6 elementer. (Svarene på alle underskalaene ble målt på 4-punkts frekvensskala (ofte – noen ganger – sjelden – aldri) → høyere score, høyere grad av de ulike variablene.

**Kontekst:** Norge. En fersk studie viste at ansatte i helsevesenet rapporterer høyere kognitive krav enn ansatte i industri eller offentlig tjeneste. Foruten kognitive krav, opplever sykepleiere de emosjonelle kravene til å ta vare på pasienter og å takle sykdom. Derfor kan sykepleiere ha økt risiko for psykiske problemer og psykisk helse-relatert LTSA.

**Resultat/konklusjon:** Totalt 1533 (75%) sykepleiere ble inkludert i analysene; 103 (7%) av dem hadde psykisk helserelatert LTSA under 2-års oppfølging. Trakassering (HR = 1,07; 95 % KI 1,01-1,17) og sosial støtte (HR=0,92; 95% KI 0,87-0,98) var assosiert med mental helse-relatert LTSA. Cox-regresjonsmodellen diskriminerte imidlertid ikke mellom sykepleiere med og uten mental helse-relatert LTSA (c = 0,59; 95% CI 0,53-0,65).

Trakassering på arbeidsplassen var en viktig risikofaktor for psykisk helserelatert LTSA blant sykepleiere. En tredjedel av sykepleierne over hele verden er utsatt for fysisk vold og to tredjedeler er utsatt for ikke-fysisk vold. Trakassering og andre negative handlinger på arbeidsplassen har vært assosiert med dårlige helseutfall blant sykepleiere. Trakassering var «positivt» og sosial støtte på arbeidsplassen var «negativt» relatert til psykisk helse-relatert LTSA, men begge klarte ikke å diskriminere mellom sykepleiere med og uten mental helse-relatert LTSA under 2-års oppfølging.

Clausen, Thomas; Borg, Vilhelm; Burr, Hermann. (2014) «*Do psychosocial job demands and job resources predict long-term sickness absence? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 39.408 individuals in four occupational groups.*»

International Archives of Occupational & Environmental Health.

Studien undersøker om psykososiale jobbkraav (arbeidstempo og kvantitative kraav) og stillingsressurser (innflytelse på jobb og kvalitet på ledelse) forutsier langvarig sykefravær (LTSA) i mer enn tre påfølgende uker i fire yrkesgrupper. I tillegg undersøkes det om det er mulig å identifisere samhandlingseffekter mellom jobbkraav og stillingsressurser. Studien gir ny kunnskap ved (a) å undersøke om psykososiale jobbkraav og stillingsressurser forskjellig er assosiert med risiko for LTSA på tvers av fire forskjellige yrkesgrupper, (b) ved å gi en detaljert analyse av effekten av spesifikke jobbkraav og stillingsressurser ved begynnelsen av LTSA som registrert i et nasjonalt register over sykefraværskompensasjon (DREAM) og (c) ved å gi analyse om samhandling mellom jobbkraav og stillingsressurser i å forutsi LTSA.

**JD-R:** Jobbkraav: kvantitative kraav og arbeidstempo. Stillingsressurser: innflytelse på jobb og kvalitet på ledelsen. For å teste interaksjonseffekter ble de aktuelle skalaene lagt inn samtidig i forklaringsmodellene i forbindelse med en interaksjonsterm bestående av de to skalaene multiplisert med hverandre, mens de justerte for potensielle kontrollvariabler. For å undersøke om assosiasjoner mellom jobbkraav, stillingsressurser og LTSA varierte betydelig mellom yrkesgrupper, ble det gjennomført samhandlingsanalyser der hver yrkesgruppe ble kodet som en «dummy»-variabel (feks. manuelle arbeidere kontra andre respondenter) som ble multiplisert med prediktorvariabelen mens prediktoren og «dummy»-variablene også ble lagt inn i analysen.

**Sykefravær:** Langvarig sykefravær ble målt i DREAM-registeret på sosiale overføringsbetalinger og ble definert som tre eller flere påfølgende ukers fravær i den 18 måneders oppfølgingsperioden som startet etter fullføring av de individuelle undersøkelsene som ble samlet for analysene. Denne studien baseres på data fra en syntese av fem eksisterende danske undersøkelser som ble slått sammen med det danske DREAM-registeret, som inneholder informasjon om alle sosiale overføringsbetalinger i Danmark – inkludert sykefraværserstatning.

**Kontrollvariabler/Confounders:** Analysene ble kumulativt justert i to trinn. I det første ble det justert for alder, kjønn, røykestatus og modus. I det andre trinnet ble det justert innflytelse på jobben, ledelseskvalitet, arbeidstempo og kvantitative kraav. I tillegg ble det

justert for tilfeldige effekter fra originale studier ved å stratifisere modeller for den originale studien. Studien tar også hensyn til gruppering i de orientelle studiene. *Påvirkning på jobben* (ble målt ved hjelp av en skala med fire punkter fra COPSOQ). *Ledelseskvalitet* (ble målt ved hjelp av en skala med fire elementer). *Arbeidstempoet* (ble målt ved hjelp av et spørsmål). *Kvantitative krav* (ble målt ved et spørsmål).

**Kontekst:** Danmark. Det ser ut til å være vanlig å antyde en kobling mellom psykososiale arbeidsforhold og sykefravær, ettersom empirisk bevis bekrefter denne assosiasjonen både ved egenrapporterte og registrerte sykefraværssaker. I løpet av de neste tiårene står de fleste vestlige samfunn over utsiktene til aldrende befolkninger, siden lagene i arbeidsalder vil være tilbakegang i forhold til andelen borgere som har trukket seg ut av arbeidsmarkedet. En mulighet for å øke arbeidstilbudet kan være å redusere langvarig sykefravær.

**Resultat/konklusjon:** I hele populasjonen førte lave og middels innflytelsesnivåer på jobb og lav lederkvalitet en betydelig økt risiko for LTSA, mens middels nivåer av kvantitative krav førte til en betydelig redusert risiko for LTSA. For ansatte som jobber med klienter og for kontorarbeidere, lav og middels innflytelse på jobben assosiert med en betydelig økt risiko for LTSA. For ansatte som jobber med klienter, førte lavt lederskap til en betydelig økt risiko for LTSA. For manuelle arbeidere førte lav innflytelse på jobb en betydelig økt risiko for LTSA og middels kvantitative krav var forbundet med en betydelig redusert risiko for LTSA. For ansatte som jobber med kunder, førte middels kvantitative krav til en betydelig risiko for LTSA. Til slutt, i å forutsi LTSA, ble det funnet betydelige samhandlingseffekter mellom jobbkrav og stillingsressurser. Konklusjon: Studien indikerer at mangel på stillingsressurser – særlig innflytelse på jobben – er viktigere prediktorer for LTSA enn høye jobbkrav.

Av de 39 408 respondentene i denne studien registrerte 5164 (13 prosent) en sykefraværperiode på tre eller flere konvekktive uker i løpet av en 18 måneders lang oppfølgingsperiode.

Studiens viktigste funn var at lav innflytelse på jobben og middels innflytelse på jobben var assosiert med økt risiko for LTSA i mer enn tre påfølgende uker i løpet av den 18 måneder lang oppfølgingsperiode.

Resultatene demonstrerte videre betydelige samhandlingseffekter, som støtter forventningene til JD-R-modellen om at tilgjengeligheten av stillingsressurser kan ha betydning for assosiasjoner mellom psykososiale jobbkrav og risiko for LTSA. Sammenhenger mellom psykososiale jobbkrav og stillingsressurser og risiko for langvarig sykefravær.

Resultatene viste at både jobbkrav og stillingsressurser spådde risiko for langvarig sykefravær, men det var også bemerkelsesverdig at styrken i forbindelsen mellom påvirkning på jobben og risiko for langvarig sykefravær varierte i de fire yrkesgruppene. Totalt sett indikerer studien at de generative egenskapene til stillingsressursene kan være viktige prediktorer for langvarig sykefravær enn de energiutarmende egenskapene til jobbkrav. Strategier for å styrke slike stillingsressurser i samtidige arbeidsmiljøer kan være viktige for å fremme bærekraftige arbeidsliv de kommende tiår.

JD-R-modellen impliserer dessuten et samspill mellom jobbkrav og stillingsressurser ettersom arbeidsressurser forventes å «reduere jobbkrav og de tilhørende fysiologiske og psykologiske kostnadene». En slik *interaksjon* forventes også ved å ha ressurser. Individens evne til å takle situasjonelle krav i feks. arbeidssituasjonen avhenger av ressursene individet har til disposisjon. (Dette testes i denne studien ved å undersøke spillet mellom de to jobbkravene og de to stillingsressursene som er undersøkt i denne studien.

Clausen, Thomas; Nielsen, Karina; Carneiro, Isabella Gomes; et al. (2012). «*Job demands, job resources and long-term sickness absence in the Danish eldercare services: a prospective analysis of register-based outcomes.*» Journal of Advances Nursing.

Studien undersøker sammenhenger mellom psykososiale jobbkrav, stillingsressurser og tilfeller av registrert langvarig sykefravær blant pleiepersonell i eldreomsorgstjenesten.

**JD-R:** Tre psykososiale jobbkrav – emosjonelle krav, kvantitative krav og rollekonflikter – og tre stillingsressurser – innflytelse, kvalitet på ledelse og miljø – ble undersøkt for å forutsi risiko for sykefravær i åtte eller flere påfølgende uker i oppfølgingsperioden.

**Sykefravær:** Nasjonalt register over utbetalinger av sykefraværserstatning. (DREAM) om utbetalinger av sosiale overføringer. DREAM inneholder ukentlig informasjon om innvilgede sykefraværserstatning for alle borgere i Danmark. Sykefraværskompensasjon gis arbeidsgiveren, som kan søke om refusjon fra staten for ansatte etter 2 ukers sykefravær.



**Kontrollvariabler/Confounders:** Demografi, yrke og helsetilstand. Alle analyser ble justert for alder, kjønn, funksjonstilstand, røykestatus (røyker/ikke røyker) og BMI (body mass index). BMI ble beregnet som kroppsvekten (kg) delt på den kvadratiske metriske høyden (m) av respondenten (kg/m<sup>2</sup>).

**Kontekst:** Danmark. Forskning har vist at psykososiale arbeidsmiljøeksponeringer forutsier sykefravær i helsetjenester. Imidlertid er det bare få studier som har undersøkt langsgående sammenhenger mellom spesifikke jobbkrav og stillingsressurser og risiko for langvarig sykefravær.

**Resultat/konklusjon:** Analysene viste at emosjonelle krav, rollekonflikter, innflytelse, kvalitet på ledelse og miljø var signifikant assosiert med risiko for langvarig sykefravær. I en analyse med gjensidig justering for alle jobbkrav og stillingsressurser, utgjorde innflytelse den sterkeste prediktoren for langvarig sykefravær (negativ tilknytning). Jobbkrav og stillingsressurser er betydelig forbundet med risiko for langvarig sykefravær. Intervensjoner rettet mot å forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet kan derfor bidra til å forhindre langvarig sykefravær i eldreomsorgstjenestene.

Vignoli, Michela; Guglielmi, Dina; Bonfiglioli, Roberta; et al. (2015). «*How job demands affect absenteeism? The mediating role of work-family conflict and exhaustion*».

International Archives of Occupational and Environmental Health.

Målet med studien er å undersøke hvordan psykososiale faktorer (for eksempel jobbkrav og arbeid- og familiekonflikt) bidrar til fravær (fra arbeidsplassen), ved å bruke helseproblemer i jobbkrav-ressursmodellen.

**JD-R:** Jobbkrav: emosjonelle krav (4 punkt-skala), kvantitative krav, rollekonflikt, innflytelse på jobben. Stillingsressurser: Arbeidsmiljø.

**Sykefravær:** Registerdata. Fravær ble målt som ufrivillig fravær, dvs. gjennom den totale tidsperioden et individ har vært fraværende over en spesifisert periode, uavhengig av antall fraværstyper. Fravær ble målt som antall dager en arbeidstaker har vært fraværende i løpet av 1 år. Tiden på 1 år ble valgt fordi den øker stabiliteten i fraværstiltakene.

**Kontrollvariabler/Confounders:** Kontrollvariablene som ble innført: kjønn, alder, foreldreskap og tidsbruk på jobben. Organisatorisk rolle (dvs. å være veileder eller ikke) (ettersom veiledere ofte har høyere jobbkrav).

**Kontekst:** Italia. Arbeidsforholdene i det moderne samfunnet er preget av økende psykososiale risikofaktorer, som jobbkrav, når de møter daglige arbeidsaktiviteter. Disse

kravene kan føre til konsekvenser både for arbeidstakeren (for eksempel ugunstige helsemessige forhold, inkludert depresjon) og organisasjonen (det vil si sykefravær) når det gjelder redusert organisatorisk produktivitet.

**Resultat/konklusjon:** Jobbkraft påvirker fravær gjennom den påfølgende formidlingen av WFC og emosjonell utmattelse. I tillegg formidler emosjonell utmattelse forholdet mellom jobbkraft og fravær, mens WFC ikke gjør det.

Schneider, Daniel; Winter, Vera; Schrevoegg, Jonas. (2018). «*Job demands, job resources, and behavior in times of sickness; An analysis across German nursing homes.*» Health care management review.

Målet med studien er å analysere effekten av jobbkraft og stillingsressurser på fravær, tilstedeværelse og tendensen til å velge den ene atferden (å være fraværende eller være til stede mens en er syk). For å gjøre det identifiseres determinantene for fravær og/eller presentisme basert på teori og eksisterende forskning om fravær, presentisme og jobbkraft og stillingsressurser.

**JD-R:** Jobbkraft og ressurser måles ved kognitive krav, rolleoverbelastning, miljø og utviklingsmuligheter.

**Sykefravær:** Fravær og tilstedeværelse ble målt ved et spørsmål. «Har det skjedd de siste 12 månedene du ikke var i stand til å gå på jobb på grunn av din helsetilstand?». De fire svarkategoriene for fravær og (nærværsfrekvenser) va (1) aldri, (2) en gang, (3) to til fem ganger og (4) mer enn fem ganger.

**Kontrollvariabler/Confounders:** Alder og kjønn.

**Kontekst:** Data for denne studien ble hentet fra et spørreskjema om ansattes tilfredshet og arbeidsmengde utført i 15 sykehjem lokalisert i Hamburg, Tyskland mellom 2014-2015. Begrepet presentisme (ansatte som kommer på jobb til tross for at de er syke), har nylig fått mer oppmerksomhet i litteraturen. Presentisme truer ikke bare de ansattes helse, men taper også produktiviteten betydelig og gir betydelige kostnader. Når ansatte er syke, har de valget mellom å gå på jobb eller å være hjemme. Derfor bør determinanter for (syke)fravær og presentisme undersøkes samtidig. Sykehjem står overfor en særlig høy forekomst av både fravær og presentisme og er derfor en relevant gjenstand for utredning.

**Resultat/konklusjon:** Resultatene viser at rolleoverbelastning øker frekvensene av både fravær og nærvær. Et godt arbeidsmiljø reduserer fraværet og øker tendensen til å velge

presentisme fremfor fravær, mens strategiske utviklingsmuligheter reduserer tilstedeværelsen og øker tendensen til å velge fravær fremfor presentisme.

Hystad, Sigurd W.; Eid, Jarle; Brevik, John I. (2011). «*Effects of Psychological Hardiness, Job Demands and Job Control on Sickness Absence: A Prospective Study.*» Journal of Occupational health psychology.

Studien undersøkte prospektivt effekten av psykologisk styrke, jobbkontroll og jobbkrav på medisinsk sertifisert sykefravær. Målet med studien var å undersøke forholdet mellom styrke, jobbkontroll, jobbkrav og sykefravær, og å ta opp noen av problemstillingene som ble reist i litteraturen om sammenhengen mellom styrke og helse.

**JD-R:** Fire spørsmål til hver variabel: «Job control»: (1) «I have the freedom to influence my own work pace», 2) «I can personally decide when to take breaks from work», (3) «I have a personal say in the amount of work i have to do», (4) «I have general freedom to decide and plan my own work day». «Psychological demands»: (1) «Is your job charavterized by a great amount of time pressure?», (2) «Is your job generally stressful and hurried?», (3) Do you think that you have too much to do?», (4) «Is your work piling up?». «Physical demands»: (1) «I have to work with my hands above shoulder height», (2) «I work at det upper limit of my physical capacity», (3) «My job requires me to work in painful positions», (4) «In my work I am exposed to a cold and humid environment».

**Sykefravær:** Sykefraværdata ble innhentet fra den norske arbeids- og velferdsetaten. Tjenesten administrerer en stor andel av de viktigste velferdsytelsene og trygdeordningene i det norske samfunnet, inkludert sykepengen.

**Kontrollvariabler/Confounders:** Alder og kjønn.

**Kontekst:** Norge. Det er velkjent at ugunstige psykososiale arbeidsforhold representerer en stor fare for arbeidstakernes helse og velvære. Psykologisk nød, redusert arbeidsglede, alvorlig sykdom og økt atferd på helserisikoen, som sigarettøyking og alkoholforbruk, har alle vært assosiert med yrkesstress.

**Resultat/konklusjon:** Av arbeidsfaktorene som ble benyttet i denne studien var fysiske krav og jobbkontroll betydelige prediktorer for sykefravær. De spådde begge antall fraværformer, mens fysiske krav også forutså sannsynligheten for minst ett tilfelle av sykefravær. Den positive sammenhengen mellom fysiske krav og sykefravær var lite overraskende. Mer overraskende var det at det ble funnet at høye nivåer av kontroll var assosiert med en økning i sykefravær.

Thorsen, Sannie Vester; Burr, Hermann; Diderichsen, Finn; et al. (2013). «*A one-item workability measure mediates work demands, individual resources and health in the prediction of sickness absence.*» International Archives of Occupational and environmental.

Studien testet hypotesen om at et arbeidstiltak på et punkt representerte en vurdering av samsvaret mellom ressursene (individenes fysiske og psykiske helse og funksjon) og arbeidsplassens krav, og at denne ressursen/etterspørselen var en formidler i spådommen av sykefravær.

**JD-R:** Jobbkraav ble målt med spørsmål knyttet til jobbkontroll og kvantitative krav. Mens ressurser ble målt med spørsmål knyttet til sosial støtte fra veileder. I tillegg ble stillingsressurser målt som variasjon, mulighet til å utvikle seg, forutsigbarhet, mening med jobben, kvalitet på ledelse.

**Sykefravær:** Basisdata ble samlet inn i en dansk arbeids- og helseundersøkelse (3214 menn og 3529 kvinner) og fulgt opp i et register som inneholder sykefravær.

**Kontrollvariabler/Confounders:** Alder, sosial klasse, fysisk helse, mental helse, antall diagnoser, ergonomisk eksponering, yrkesstøy, eksponering for risiko.

**Kontekst:** Danmark. Individets evne til å oppfylle kravene i arbeidsmarkedet (workability), har vært i fokus for regjeringer og beslutningstakere gjennom flere år som en del av arbeidet med å holde flere mennesker i arbeid. Det første trinnet i forskningen om rehabilitering og forebygging av svekkelser er å ha et meningsfullt mål på arbeidsegenskaper. Skalaer med flere elementer som «Work Ability Index» har vist seg å være assosiert med produktivitet i jobben, sykefravær og pensjonisttilværelse. Imidlertid er kortere målinger av brukbarhet nødvendig for befolkningsundersøkelser og for screening av spørreskjemaer der minimering av respondentbyrden er avgjørende. Det er derfor av interesse å evaluere enkle målinger av brukbarhet. Hensikten med studien er å bedre forstå mekanismene bak assosiasjonen mellom egenvurdert arbeidsegenskaper og påfølgende sykefravær, ved å bruke et mål på arbeidsevnen som tidligere har vist seg å være assosiert med arbeidsmiljø.

**Resultat/konklusjon:** Høy alder, dårlig helse og ergonomisk eksponering var assosiert med lav arbeidsevne og mediert av arbeidsevne til sykefravær for begge kjønn. Lav sosial klasse og lave kvantitative krav var assosiert med lav arbeidsevne og mediert av sykefravær blant menn. Den medierte delen var fra 11 til 63 % av den totale effekten for de signifikante

prediktorene. Arbeidsevne formidlet med helse, alder, sosial klasse og ergonomiske eksponeringer ved prediksjon av sykefravær. Helsepredikantene hadde den høyeste tilknytningen til både arbeidsevne og sykefravær; fysisk arbeidsmiljø var høyere assosiert med resultatene enn psykososiale arbeidsmiljø.

Schaufeli, Wilmar B.; Bakker, Arnold B.; Van Rhenen, Willem. (2009). «*How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism.*» Journal of Organizational behaviour.

Studien har tre innovative funksjoner. For det første undersøkte ikke tidligere JD-R-studier årsaksmessige (og omvendte årsaksmessige) effekter av utbrenthet/engasjement på jobbkrav/ressurser. Et andre særtrekk ved studien er at den undersøker den dynamiske naturen til JD-R-modellen ved å fokusere på såkalt tap, og kan være resultat av en ansamling av jobbkrav (og påfølgende utbrenthet) og etterfølgende engasjement. For det tredje integreres registrerte syke (i organisasjon) i JD-R-modellen ved å skulle mellom «ufrivillige» og «frivillige» sykefraværstilfeller, etter henholdsvis fraværets varighet og fraværshfrekvens.

**JD-R:** Arbeidsoverbelastning, som representerer henholdsvis kvantitative og kvalitative jobbkrav. Inferensen mellom arbeid og hjem ble målt. Følgende stillingsressurser ble målt: sosial støtte, autonomi, muligheter til å lære og utvikling og tilbakemelding.

**Sykefravær:** Data om sykefravær ble hentet fra sykefraværregistrene til de ansatte som er arkivert i databasen til selskapets bedriftshelsetjeneste. Som vanlig i sykefraværskforskning ble det valgt et tidsintervall på 1 år for å bote på sesongsvingninger i organisasjonens registrerte sykefravær. Alle fravær av medisinske årsaker ble rapportert og registrert av konsernsjefen. Fraværformer lenger enn 2 uker ble bekreftet av en bedriftslege. To sykefraværstiltak brukes: fraværshfrekvens og fraværshvarighet.

**Kontrollvariabler/Confounders:** Kontrollert for baseline utbrenthet. Kontrollert for baseline jobbkrav. Kontrollert for baseline jobbengasjement.

**Kontekst:** Nederland. Mange modeller for arbeidshelse og trivsel, fokuserer utelukkende på jobbstress og arbeidsbelastningen, og neglisjerer dermed de potensielt positive effektene av arbeid som engasjement. Derfor har den nylige oppfordringen til mer balanserte tilnærminger som inkluderer jobb-belastning og forbedring av ansatte, ikke kommet overraskende.

**Resultat/konklusjon:** Når det gjelder sykefraværet, indikerer funnene at innledende utbrenthet forutsier fremtidig fraværsvarighet, men ikke fraværsfrekvens. Resultatene bekrefter det som ble funnet i «Finnish job demands» (og ikke mangel på jobbressurser) var relatert til fraværets varighet, mens stillingsressurser (og ikke på jobbkrav) var relatert til fraværsfrekvens.

Deery, Stephen; Walsh, Janet; Zatzick, Christopher D. (2014). «*A moderated mediation analysis of job demands, presenteeism, and absenteeism.*» Journal of Occupational and Organizational Psychology.

Studien undersøkte sammenhengen mellom jobbkrav, presentisme og fravær. Det ble testet en moderert formidlingsmodell av virkningene av jobbkrav på fravær. Hovedmålet var å utforske formidlingseffekten av formidlingen og de modererende effektene av organisasjonsrettferdighet på dette forholdet.

**JD-R:** Jobbkrav ble målt med følgende variabler: krav til fremmøte, arbeidsbelastning, underbemannet.

**Sykefravær:** Sykefravær måles som gjennomsnittlig fraværende dag per sykdomstilfelle. Dette blir brukt fordi det kombinerer både valget om å være borte fra jobb, men også valget om å gå tilbake til jobb. I tillegg inkluderer det varighet eller tidstapt tiltak som anerkjenner den ufrivillige eller uunngåelige fraværsårsaken.

Fraværdata for hver respondent ble samlet inn fra organisasjonens personelljournal 12 måneder etterfølgende av undersøkelsen. Målingen av fraværet bestod av to trinn. Første ble det beregnet gjennomsnittlig lengde på en fraværsepisode ved å dele antall dager fraværende på antall fraværperioder. Kvadratrottransformasjonen ble så brukt for å redegjøre for avkortede og positive skjevdata. Dette vil også gjøre rede for eventuelt langvarig fravær.

**Kontrollvariabler/Confounders:** Alder, kjønn, ansettelsesforhold, helsetilstand og ansvarsbevissthet.

**Kontekst:** England. De siste årene har presentisme bidratt til økt vitenskapelig oppmerksomhet. Dette gjenspeiler en større anerkjennelse av dens negative effekter på ansattes trivsel og dens negative innvirkning på organisatorisk produktivitet. Presentisme er antatt å øke risikoen for langvarig dårlig helse fordi individer kan få vedvarende sykdommer, og dermed kan dette føre til arbeidsbelastning og en svekket tilstand av helse

og mental velvære. I den utstrekning er målet med studien å tilby ny innsikt i dynamikken i presentisme ved å undersøke koblingen mellom jobbkrav, presentisme og fravær, og ved å utforske potensielle modererende effekter av organisatorisk rettferdighet.

**Resultat/konklusjon:** Samlet sett ble forholdet mellom jobbkrav og fravær formidlet gjennom presentisme, bortsett fra underbemanning. To viktige jobbkrav (overbelastning og krav til fremmøte) var relatert til presentisme, mens stillingsressurser (i form av distribusjonsrettferdighet) bufret både effekten av nærvær (presentisme) på fravær og den indirekte effekten av jobbkrav (gjennom presentisme) på fraværet. Resultater fra studien bekreftet at forholdet mellom jobbkrav og fravær ble formidlet av presentisme og at organisatorisk rettferdighet (i form av distribuerende rettferdighet) modererte forholdet mellom presentisme og fravær, slik at høye nivåer av distribusjonsrettferdighet dempet effekten av presentisme på fravær.