



Berit Andrea Grav og Marit Sophie Egge

**Sammenhengen mellom
arbeidsinnsats og
hjemmekontorfrekvens**

En kvantitativ studie med vertikal tillit som moderator

Masteroppgave i Styring og ledelse MSL

OsloMet – storbyuniversitetet

Handelshøyskolen

Fakultet for samfunnsvitenskap



Forord

Denne oppgaven ble utarbeidet i studieåret 2022/2023 og markerer avslutningen på tre spennende år på masterstudiet i Styring og ledelse ved OsloMet. Arbeidet med masteroppgaven har gitt oss mulighet til å fordype oss i et tema vi synes er svært interessant. Den felles interessen for effekten av hjemmekontor brakte oss sammen og gjorde at vi har skrevet masteroppgave sammen. Det har vært svært lærerikt og fruktbart å skrive oppgave sammen da vi har kunnet diskutere og oppmuntre hverandre underveis.

Takk til Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet (AFI) for at vi fikk tilgang på datasettet fra fjerde runde av spørreundersøkelsen om hjemmekontor. Det har gitt oss muligheten til å undersøke problemstillingen vår med et stort datamateriale. En spesiell takk til Vilde Hoff Bernstrøm ved AFI for gode råd og oppklarende svar når vi har hatt spørsmål. Vi vil også takke vår veileder, Karoline Kopperud, for hennes positive støtte og faglige kunnskap i arbeidet med oppgaven. Hennes engasjement, gode råd og tro på at vi ville komme i havn ga oss mot og trygghet i arbeidet med oppgaven. Våre medstudenter på studiet Styring og ledelse fortjener også en takk for godt fellesskap og gode diskusjoner. Det har bidratt til at de tre årene på masterstudiet ble både faglig og sosialt givende. Takk også til vår familie og venner for at dere heiet på oss og akseptert at vi i en periode har prioritert masteroppgaven foran dere.

Oslo, 5. mai 2023

Berit Andrea og Marit Sophie

Sammendrag

Dette er en kvantitativ studie der det er gjennomført en tverrsnittundersøkelse, bestående av 2689 respondenter som er arbeidstakere i Norge. Med hypoteser basert på tidligere forskning som blant annet sosial utvekslingsteori og litteratur på feltet, undersøker vi empirisk om det er en positiv sammenheng mellom hjemmekontorfrekvens og arbeidsinnsats, og om vertikal tillit moderer denne sammenhengen. Tidligere empiriske undersøkelser på sammenhengen mellom hjemmekontor og arbeidsinnsats er også begrenset. Motsatt av det vi forventet, fant vi en signifikant negativ sammenheng mellom hjemmekontorfrekvens og innsats. Vi fant også at vertikal tillit moderer sammenhengen mellom hjemmekontorfrekvens og arbeidsinnsats på et signifikant nivå. De som rapporterte høy grad av vertikal tillit har det vi anser som betydelig høyere arbeidsinnsats, uavhengig av hjemmekontorfrekvens, enn de som opplever lav grad av vertikal tillit. Forskjellen mellom de som opplever lav grad av vertikal tillit og de som opplever høy grad av vertikal tillit blir enda større for de som ofte er på hjemmekontor. Gruppen med høy grad av vertikal tillit har tilnærmet lik arbeidsinnsats, uansett om de er sjelden eller ofte på hjemmekontor, likevel er det en liten økning på innsatsen for de som ofte er på hjemmekontor. Når det gjelder gruppen som opplever lav grad av vertikal tillit, så er forskjellene større mellom de som jobber sjelden og ofte på hjemmekontor. De som rapporterer lav grad av vertikal tillit, rapporterer også vesentlig lavere arbeidsinnsats når de ofte er på hjemmekontor.

Våre funn er viktige for å se betydningen som vertikal tillit kan ha for fremtidens arbeidsliv, nå som hjemmekontorbruken har økt. Dette fordi at hjemmekontorfrekvens ikke skal gå på bekostning av ansattes arbeidsinnsats, som er én av elementene som bidrar til at organisasjoner presterer og er konkurransedyktige. Vi oppfordrer videre forskning til å se på sammenhengen mellom hjemmekontorbruk og arbeidsinnsats over tid, samt å utforske videre viktigheten av vertikal tillit fremover.



Abstract

This is a quantitative study in which a cross-sectional survey has been carried out, consisting of 2,689 respondents who are employees in Norway. With hypotheses based on previous research such as social exchange theory and literature in the field, we empirically examine whether there is a positive relationship between telework frequency and work effort, and whether vertical trust moderates this relationship. Previous empirical research on the relationship between telework and work effort are scarce. Contrary to what we expected, we found a significant negative relationship between telework frequency and work effort. We also found that vertical trust moderates the relationship between telework frequency and work effort at a significant level. Those who reported a high degree of vertical trust have what we consider to be substantially higher work effort, regardless of telework frequency, than those who experience a low degree of vertical trust. The difference between those who experience a low degree of vertical trust and those who experience a high degree of vertical trust becomes even greater for those who often telework. The group with a high degree of vertical trust has approximately the same work effort, regardless of whether they are rarely or often work from home, yet there is a slight increase in work effort for those who often telework. When it comes to the group that experiences a low degree of vertical trust, the differences are greater between those who rarely and often telework. Those who report a low degree of vertical trust also report significantly lower work effort when they often telework.

Our findings are important to see the importance that vertical trust can have for future working life now that the use of telework has increased. This is because the frequency of teleworking should not come at the expense of employees' work effort, which is one of the elements that makes organizations competitive. We encourage further research to look at the relationship between telework and work effort over time, as well as to further explore the importance of vertical going forward.

Innhold

Forord	2
Sammendrag	3
Abstract	4
1 Innledning.....	8
1.1 Problemstilling og avgrensning.....	9
1.2 Disposisjon av oppgaven.....	10
2 Teori og hypoteser.....	11
2.1 Hjemmekontor.....	11
2.2 Innsats og hjemmekontorfrekvens.....	13
2.3 Vertikal tillit	15
3 Metode.....	20
3.1 Litteratursøk	20
3.2 Forskningsdesign.....	21
3.3 Innsamling av data	22
3.4 Måleinstrumenter	23
3.4.1 Hjemmekontor.....	23
3.4.2 Innsats.....	23
3.4.3 Vertikal tillit	24
3.5 Kontrollvariabler	24
3.6 Analyse.....	24
3.6.1 Deskriptiv analyse	25
3.6.2 Regresjonsanalyse	26
3.6.3 Generaliserbarhet og hypotesetesting.....	27
3.6.4 Interaksjonsleddene	28
4 Resultater.....	28
4.1 Respondentene	28
4.2 Deskriptiv analyse	29
4.3 Regresjonsanalyse og hypotesetesting	30
4.4 Interaksjonsplottet	32
5 Diskusjon.....	33
5.2 Teoretiske implikasjoner	34
5.3 Praktiske implikasjoner	38
5.4 Svakheter og begrensninger ved studien	41
5.5 Muligheter for videre forskning	43



6 Konklusjon	45
7 Referanser.....	47
Vedlegg	52



Figurer

Figur 1: Konseptuell modell av problemstillingen..... 10

Figur 2: Interaksjonsplott.....33

Tabeller

Tabell 1: Deskriptiv statistikk, korrelasjoner og reliabilitet.....30

Tabell 2: Regresjonsanalyse for å teste hypotese 1 og 2.....32

1 Innledning

Koronapandemiens inntreden har drastisk endret måten vi arbeider på, og mellom 50 og 60 prosent av arbeidstakere i de nordiske landene ble plassert på hjemmekontor «over natten», mange for første gang (Fløvik et al., 2021). Selv om tall fra SSB viser at ca. halvparten av arbeidstakerne hadde mulighet til å jobbe fra hjemmekontor også før pandemien, var det relativt få som benyttet seg av dette (Fløvik et al., 2021). Hjemmekontor, som var ansett som et gode for arbeidstaker (Kim et al., 2021; van der Lippe & Lippényi, 2020), ble plutselig brukt som et smitteverntiltak (NOU 2021: 6, s. 381).

Selv om koronapandemien har vært en katalysator for økt hjemmekontorbruk (Jaiswal et al., 2022), har bruken av hjemmekontor eksistert i flere tiår allerede (Gajendran & Harrison, 2007). Som en alternativ og fleksibel arbeidsordning har hjemmekontor vekket stor interesse, både innenfor forskning og populærpressen (Gajendran & Harrison, 2007; Golden & Veiga, 2008). Det har på den ene siden blitt oppfordret til økt bruk av denne måten å arbeide på gjennom oppfordringer fra myndigheter og organisasjoners retningslinjer (Kaplan et al., 2018; van der Lippe & Lippényi, 2020), men på den annen side ikke blitt benyttet i den grad det har vært teknologiske muligheter til (Nakrošienė et al., 2019). Sistnevnte er blitt funnet i tidligere forskning at handler blant annet om ledes tillit til ansatte på hjemmekontor (Bailey & Kurland, 2002; Nakrošienė et al., 2019), og tillit til om de presterer like effektivt der (Kaplan et al., 2018).

I kjølvannet av pandemien kan man si at det har vært et paradigmeskifte på synet av hjemmekontor for ledere og ledelsen, hvor de har sett at ansatte kan prestere på hjemmekontor og at denne måten å arbeide på kanskje ikke er så ineffektiv (Ingelsrud et al., 2022). Synet kan også sies å ha endret seg fra en arbeidstakers ståsted, hvor hjemmekontor kan ansees å være mer en forventning enn et gode og arbeidsgivere må i større grad ta stilling til dette for å være konkurransedyktige og tiltrekke seg talenter (Elle, 2021; Eriksen, 2021). Det er snakk om et så sterkt skifte at ansatte ved Apple sluttet eller truet med å slutte da de ble bedt om komme tilbake til kontoret tre dager i uken (Sverdrup, 2021).

Det har blitt skrevet mye i pressen om fordeler og ulemper for arbeidstakere og arbeidsgivere når det kommer til hjemmekontorfrekvens, og ønsker om hjemmekontor mellom disse to leirene kan sprike slik som i tilfellet med Apple. Men hva sier tidligere forskning om hjemmekontor? Nakrošienė et al. (2019) har undersøkt sammenhenger mellom teoretiske forankret faktorer og utfall på hjemmekontor, og peker til konsekvenser som

hjemmekontor har vist seg å ha i tidligere forskning. Dette inkluderer blant annet økt autonomi, redusert uformell kommunikasjon, lavere stress, redusert tid til pendling, økt tilfredshet og produktivitet på den ene siden. På den andre siden viser de til negative utfall slik som at ansatte føler seg mindre synlige, at de får mindre støtte fra ledelsen og føler seg sosialt isolerte.

Ledelsen i mange bedrifter fryktet at ansatte ikke jobbet like bra på hjemmekontor (Kaplan et al., 2018), men hjemmekontor og prestasjon er en av sammenhengene som det er forsket mest på (f. eks. Bailey & Kurland, 2002; Gajendran & Harrison, 2007; Golden & Veiga, 2008; Nakrošienė et al., 2019). Mange studier viser til at hjemmekontor øker ansattes prestasjon, likevel er det andre studier som viser at hjemmekontor enten ikke har betydning for ansattes prestasjon eller minker denne (Solís, 2017). Funnene er motstridene og det er oppfordret til at fremtidig forskning skal inkludere kontekstuelle betingelser (Sullivan, 2012, s. 286), for å se i hvilke tilfeller hjemmekontor øker prestasjon og i hvilke tilfeller det ikke gjør det.

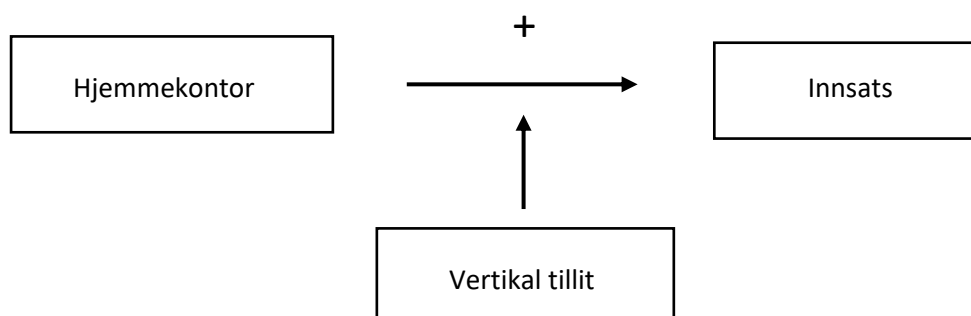
Vertikal tillit er også funnet å være koblet til prestasjon innenfor samfunnsvitenskapen, og tillit er ansett å være en betingelse for at hjemmekontor skal fungere (Martínez-Sánchez et al., 2008) og at dette kan påvirke prestasjon på hjemmekontor (Solís, 2017). Vi finner det nyttig med vår oppgave å bidra med å se på prestasjon og hjemmekontor da det har vært motstridende funn på denne sammenhengen, samt at omfanget av hjemmekontor har økt betraktelig de siste tre årene. Vi ønsker videre å inkludere vertikal tillit som moderator på denne sammenhengen for å svare på etterlysning av kontekstuelle betingelser på området.

1.1 Problemstilling og avgrensning

Vår interesse for betydningen av hjemmekontor var det som var utgangspunkt for vår oppgave. Vi var begge glade for at tiden med pålagt hjemmekontor var over og var fornøyde med å være tilbake fysisk på kontoret. Selv om vi som mange andre under korona hadde erfart både fordelene og ulempene ved hjemmekontor, hadde vi sterke meninger om at ulempene vektet tyngst. Våre sterke meninger og store interesse for temaet gjorde at vi hadde et ønske om å se nærmere på hvilke konsekvenser denne måten å arbeide på har. Derfor ble det naturlig å skrive om hjemmekontor i vår masteroppgave, og vi har nå fått et mer nyansert syn på temaet. Videre har paradigmeskiftet som kom med pandemien gjort at bedrifter i større

grad må ta stilling til hvordan hjemmekontor skal praktiseres fremover, og vi ønsker å bidra med empiri på betydningen av hjemmekontor slik at beslutninger om fremtidens arbeidsliv er kunnskapsbaserte. Det er foretatt en del forskning på hjemmekontor og prestasjon, men empiriske undersøkelser på sammenhengen mellom hjemmekontor og arbeidsinnsats mangler i litteraturen (Caillier, 2014). Derfor er prestasjon, og spesifikt ansattes innsats, som har vært en av bekymringene for at organisasjoner i mindre grad har valgt å praktisere hjemmekontor tidligere, en sammenheng vi ønsker å utforske videre nå som hjemmekontorbruken har økt. Vi har i tillegg til dette hatt en interesse av å sette inn vertikal tillit som kontekstuell betingelse for denne sammenhengen, da tillit er argumentert både for å være en forutsetning for at hjemmekontor skal fungere og at tillit kan ha en betydning for prestasjon på hjemmekontor (Martínez-Sánchez et al., 2008; Solís, 2017). Vi svarer da også litteraturen på mangelen av moderatorer til sammenhengen mellom hjemmekontor og organisatoriske utfall (Solís, 2017; Sullivan, 2012, s. 286). Ved å ta utgangspunkt i teori og empiri på området, har vi satt opp en figur (Figur 1) om våre forventninger om sammenhengen og hvordan denne modereres. Dette har gitt oss vår problemstilling, som er som følger:

Er det en positiv sammenheng mellom bruk av hjemmekontor og innsats? Og kan vertikal tillit moderere denne sammenhengen?



Figur 1: Konseptuell modell av problemstillingen.

1.2 Disposisjon av oppgaven

Vi har disponert vår oppgave i sju kapitler. Vi har hittil i kapittel 1 «Innledning» beskrevet bakgrunnen for vår oppgave, samt hvordan vi har kommet frem til vår problemstilling. I det videre skal vi i kapittel 2 «Teori og hypoteser» teoretisk forankre – og se

på forskningen som ligger bak – begrepene hjemmekontor, innsats og vertikal tillit, før vi presenterer oppgavens to hypoteser. Vi vil deretter i kapitlet «Metode» utbrodere hvilke metoder vår studie bygges på, før vi presenterer våre funn i kapitlet «Resultater». I kapitlet «Diskusjon» vil vi oppsummere våre funn, for så å drøfte dem opp imot teoretiske og praktiske implikasjoner, før vi viser til svakheter og begrensninger med vår undersøkelse og peker mot muligheter for fremtidig forskning. Avslutningsvis vil vi konkludere i vårt nest siste kapittel «Konklusjon». Referansene som er brukt i oppgaven er så listet opp alfabetisk i kapittel 7.

2 Teori og hypoteser

I det videre vil hjemmekontor og innsats defineres, før vi ser på betydningen av hjemmekontor på innsats og presenterer vår første hypotese. Deretter vil vi definere den modererende variabelen i vår oppgave, vertikal tillit, før vi argumenterer for vår andre hypotese.

2.1 Hjemmekontor

Begrepet «hjemmekontor» ble svært aktuelt i Norge med inntoget av koronapandemien våren 2020. Ifølge Ingelsrud et al. (2022) var det i 2019 18 prosent av de som hadde mulighet for å jobbe fra hjemmekontor som jobbet fra hjemmekontor hele dagen ukentlig, og 2 prosent som jobbet hjemmefra hele dagen daglig. Dette til sammenligning med henholdsvis 66 prosent og 33 prosent i 2021.

Selv om bruk av hjemmekontor har økt betraktelig de siste tre årene, har det helt siden Jack M. Nilles på midten av 1970-tallet først brukte uttrykket «telecommuting» vært en økende interesse rundt denne alternative måten å organisere arbeidet på, både innenfor organisasjonslivet og forskning (Bailey & Kurland, 2002). Telecommuting, også kalt «telework», ble ansett å være en løsning for flere utfordringer som samfunnet stod overfor, slik som organisasjoners lokasjonskostnader, ansattes behov for å balansere mellom familie og jobb, og det å redusere luftforurensning og trafikkbelastning fra arbeidstakeres pendling til arbeidslokalet (jfr. Bailey & Kurland, 2002). Hjemmekontor og den fleksibiliteten som kommer med det har også blitt ansett for å være et gode som den ansatte blir gitt (Kim et al., 2021; van der Lippe & Lippényi, 2020). Det har i USA og EU til og med blitt vedtatt lover for å fremme denne måten å arbeide på, både i privat og offentlig sektor (Kim et al., 2021; van der Lippe & Lippényi, 2020).

Selv om mange kjenner til konseptet telework, argumenteres det for at begrepet mangler en allment anerkjent definisjon (Nakrošienė et al., 2019), og at ulike former for telework ikke blir belyst tilstrekkelig (Kim et al., 2021). Sistnevnte handler om at det finnes ulike karakteristikk av telework som kan være av betydning, inkludert hyppigheten av fjernarbeid, arbeidets art, hvilke tidspunkt på døgnet arbeidet gjennomføres og hvor det gjennomføres (Kim et al., 2021; Nakrošienė et al., 2019). Dessuten har konseptet telework en bred terminologisk variasjon i faglitteraturen, og inkluderer blant annet begrep som «telework, telecommuting, virtual work, home-based teleworking, mobile telework, remote work» (Nakrošienė et al., 2019, s. 89).

Begrepet «hjemmekontor» kan plasseres i den engelskspråklige faglitteraturen under konseptet «telework». Nilles (1997) beskriver telework som bruk av informasjonsteknologi for helt eller delvis å erstatte pendling til et fysisk arbeidssted, og ifølge Nakrošienė et al. (2019) handler telework om arbeidsaktiviteter som kan gjennomføres ved bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi fra ulike lokasjoner, slik som et hjem. For å bygge videre på deres definisjon, vil begrepet hjemmekontor i vår oppgave omhandle arbeid som er utført av en arbeidstaker på vegne av en arbeidsgiver hjemme hos arbeidstakeren, samt andre steder enn det fysiske arbeidsstedet (Ingelsrud et al., 2022). I fortsettelsen vil vi behandle alt som havner inn under vår beskrivelse av hjemmekontor som «hjemmekontor», selv om det omtales med ulike termer i faglitteraturen.

Det finnes en mengde tidligere forskning på bruken av hjemmekontor, hvor det pekes på både positive og negative implikasjoner og konsekvenser med denne måten å organisere arbeidet på (Nakrošienė et al., 2019). Dette inkluderer forbedret produktivitet, økt jobbtilfredshet, lavere stressnivå, økt autonomi, følelsen av mindre støtte fra ledelsen, samt reduserte karrieremuligheter og sosial interaksjon ansikt-til-ansikt (jfr. Nakrošienė et al., 2019). Empirien har dog vært motstridende til tider. Kim et al. (2021) argumenterer for at dette handler om at konseptet ofte blir studert uten å ta høyde for alle de ulike variantene av hjemmekontor som finnes og Sullivan (2012, s. 286) peker på mangel på kontekstuelle betingelser i studie av fenomenene. Sistnevnte kommer vi nærmere tilbake til etter at vi har diskutert sammenhengen mellom hjemmekontor og innsats i neste delkapittel. Videre er det også gjennomført en del undersøkelser om bruk av hjemmekontor i pandemien og i tiden med påbud om hjemmekontor, vi avgrensner oss mot empiri fra denne tiden da vår problemstilling bygger på hjemmekontor i en normalsituasjon.

Vår studie tar for seg hjemmekontorfrekvens sin betydning for medarbeideres innsats, og hvordan vertikal tillit modererer denne sammenhengen. I det videre vil vi definere innsats, for å så se nærmere på innsats i konteksten av hjemmekontor. Vi vil deretter fremsette vår første hypotese, før vi ser videre på vertikal tillit.

2.2 Innsats og hjemmekontorfrekvens

Kaplan et al. (2018) og Nakrošienė et al. (2019) viser til at en av grunnene til at hjemmekontor ikke er benyttet i den grad det har vært muligheter eller oppfordret til handler om lederes beslutninger, og at ledere ikke alltid stoler på at medarbeidere presterer effektivt på hjemmekontor. Ledere har hatt en reell frykt for at hjemmekontor har vært «gjemmekontor» (Ingelsrud et al., 2022). I vår oppgave skal vi se nærmere på akkurat hvordan medarbeiderens innsats er på hjemmekontor. Før vi ser på innsats, kan det være nyttig å ta for oss begrepene prestasjon og produktivitet.

I sin artikkel «Perspectives on Models of Job Performance» har Viswesvaran og Ones (2000) oppsummert og gjennomgått eksisterende modeller på «job performance», og det er ikke få modeller og dimensjoner av prestasjon som har blitt foreslått i organisasjonsteorien. De peker også til utfordringer med å lage generelle prestasjonsmodeller, som kan være anvendelige på tvers av yrke og stillingsnivå, og viser til problemer ved å måle dette. Prestasjon kan dessuten gjelde på ulike nivåer, eksempelvis kollektiv eller individuell prestasjon (Guinot & Chiva, 2019; Salanova et al., 2021).

Viswesvaran og Ones (2000) beskriver «jobbprestasjon» som et abstrakt fenomen som er en av de viktigste konstruksjonene innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi, og viser til at det tidligere har blitt foreslått og argumentert for mange ulike definisjoner av dette sammensatte begrepet (Viswesvaran & Ones, 2000). For individuell jobbprestasjon (Guinot & Chiva, 2019), bruker vi definisjonen til Viswesvaran og Ones (2000, s. 216) som angir at jobbprestasjon handler om «skalerbare handlinger, adferd og resultater som ansatte engasjerer seg i eller oppnår som kan kobles til eller bidra til organisasjonens mål» (vår oversettelse fra engelsk).

Prestasjon, produktivitet og innsats blir ofte innenfor litteraturen brukt om hverandre, og det kan være vanskelig å gripe forskjellen i enkelte tilfeller eller vite hvordan det henger sammen. Dysvik og Kuvaas (2011) beskriver blant annet jobbprestasjon som å bestå av én kvalitets- og én innsatsdimensjon. Viswesvaran og Ones (2000) på sin side viser til at mange

jobbprestasjonsmodeller behandler produktivitet og innsats som dimensjoner av prestasjon. Fløvik et al. (2021) som gjennomførte en systematisk kunnskapsoppsummering på hjemmekontor, helse og arbeidsmiljø, grupperer utfallet arbeidsinnsats som en del av utfallskategorien og -grupperingen produktivitet, og omtaler det som «produktivitet/ jobbprestasjon» ved beskrivelsen av utfallsgruppen. Caillier (2014) derimot viser til at arbeidsinnsats er lignende med frivillige handlinger og organisatorisk statsborgerskap atferd, og viser til at arbeidsinnsats skiller seg fra prestasjon ved at sistnevnte består av offisielle plikter og oppgaver som en medarbeider har. Selv om det er arbeidsinnsats vi ser på i vår oppgave, vil vi også se til forskning som omtaler både arbeidsinnsats, prestasjon og produktivitet, og vi vil bruke termene litt om hverandre.

I vår oppgave tar vi for oss innsats som en del av jobbprestasjon. Arbeidsinnsats handler om hvor mye innsats en medarbeider legger inn i sin jobb (Dysvik & Kuvaas, 2011), og innebærer en ansatts konsistens eller utholdenhet og intensitet til å fullføre en arbeidsoppgave (Viswesvaran & Ones, 2000). Selv om det er gjort en del forskning på sammenhengen mellom hjemmekontor og prestasjon, argumenterer Caillier (2014) for at det mangler empiri på sammenhengen mellom hjemmekontor og innsats, og vi vil med vår oppgave bidra med empiri på området.

Caillier (2014), Lambert (2000) og Golden og Veiga (2008) viser til sosial utvekslingsteori og normen for gjensidighet for å argumentere med at de ansatte vil gi tilbake til arbeidsgiver når de får et gode, slik som hjemmekontor kan ansees å være. At de ansatte opplever en moralsk plikt til å gi tilbake til sin arbeidsgiver med økt innsats i jobben. I Norge følger det av arbeidsgivers styringsrett å bestemme sted hvor arbeidet skal gjennomføres (Borgerud & Næss, 2019, s. 137), med andre ord er det i utgangspunktet arbeidsgiver som kan gi mulighet, samt sette begrensninger, for hjemmekontorfrekvens. Derfor kan det tenkes at de ansatte som får fordelen av – og tilliten til – bruk av hjemmekontor også vil gi tilbake med økt innsats.

Nakrošienė et al. (2019) har undersøkt sammenhengen mellom en rekke teoretiske forankrede faktorer på hjemmekontor, slik som «reduisert tid til kommunikasjon med medarbeidere» og «leders støtte og tillit» og ulike organisatoriske utfall, blant annet «selvrapportert produktivitet». De brukte jobbkrav-ressursmodellen utviklet av Demerouti et al. (2001) for å evaluere sammenhengene, og argumenterte blant annet for at redusert

kommunikasjon med medarbeidere fører til mindre distraksjoner, som kan være en ressurs som øker produktiviteten på hjemmekontor. Dette ble støttet gjennom deres egen studie.

Selv om det har vært motsigende funn på sammenhengen mellom hjemmekontor og prestasjon så forventer vi med sosial utvekslingsteori og jobbkrav-ressursmodellen, sammen med støtte fra tidligere empiri på den positive sammenhengen mellom hjemmekontor og prestasjon, at innsatsen på hjemmekontor øker. Dette gir oss vår første hypotese:

Hypotese 1: Det er en positiv sammenheng mellom hjemmekontorfrekvens og innsats

2.3 Vertikal tillit

Sammenhengen mellom hjemmekontor og prestasjon har vært gjenstand for mange empiriske undersøkelser. Økt prestasjon og produktivitet er noen av de mest omtalte fordelene med hjemmekontor (f. eks. Bailey & Kurland, 2002; Gajendran & Harrison, 2007; Golden & Veiga, 2008; Nakrošienė et al., 2019). Selv om tidligere studier i stor grad har vist til en positiv sammenheng mellom hjemmekontor og prestasjon, er imidlertid forskningsresultatene også motstridende, der noen viser til en negativ sammenheng og noen til ingen sammenheng i det hele tatt (Solís, 2017). Sullivan (2012, s. 286) argumenterer for at uoverensstemmelsene i empirien kan komme av kontekstuelle faktorer, og oppfordrer til at fremtidig forskning skal inkluderer moderatorer. Vi har inkludert «vertikal tillit» som moderator i vår studie. I det videre vil begrepet tillit, organisatorisk og vertikal tillit belyses, før vi argumenterer for vår andre hypotese.

Dirks og Ferrin (2002) fant i sin meta-studie om funn og implikasjoner av forskning på opplevd tillit til ledelsen, at det var vanskelig å konkludere med hva den tidligere empiriske forskningen har avdekket om forholdet mellom tillit og andre variabler. De viser til at forskningsresultatene har variert fra at tillit er en viktig variabel til at den har liten eller ingen betydning. Selv om de fleste definisjoner av tillit tilsynelatende har en felles konseptuell kjerne, fant de at forskerne som har undersøkt sammenhengen mellom tillit og andre variabler, har brukt forskjellige definisjoner og har rettet oppmerksomheten mot ulike aspekter av tillit i relasjon til lederskap. Dette gjør det vanskelig å sammenligne og generalisere forskningsresultatene på tvers av ulike studier (Dirks & Ferrin, 2002).

Tillit er både et mellommenneskelig og kollektivt fenomen (Zaheer et al., 1998), og i en organisasjon kan tillit uttrykkes på tre nivåer: individ-, team- og organisasjonsnivå. På individnivå betegnes tillit som en persons grad av tillit til en annen part, på teamnivå refererer

det til den samlede graden av tillit som deles med tilstrekkelig enighet blant teammedlemmer, og på organisasjonsnivå innebærer det den samlede graden av tillit som deles med tilstrekkelig enighet blant medlemmene i en organisasjon (Fulmer & Gelfand, 2012). Vi kan også skille mellom referenter av organisatorisk tillit (Fulmer & Gelfand, 2012). Begrepet referent viser til hvem som er gjenstand for tillit, for eksempel om det er toppledelsen, nærmeste leder eller kollegaer og så videre (Salanova et al., 2021). Det er Mayer et al. (1995) sin definisjon av tillit som hovedsakelig er blitt brukt av akademikere i studier av organisatorisk tillit (Guinot & Chiva, 2019), og den er som følger:

en parts vilje til å være sårbar overfor handlingene til en annen part basert på forventningen om at den andre parten vil utføre en bestemt handling som er viktig for den første parten, uavhengig av evnen til å overvåke eller kontrollere den andre parten (vår oversettelse fra engelsk) (Mayer et al., 1995, s. 712)

Positive forventninger til troverdighet og vilje til å akseptere sårbarhet er ifølge Fulmer og Gelfand (2012) to viktige dimensjoner ved organisatorisk tillit. Denne sårbarheten ligger implisitt i tradisjonelle definisjoner av tillit, slik som den av Mayer et al. (1995) og i Rousseau et al. (1998, s. 395) sin definisjon av tillit som en «psykologisk tilstand som omfatter intensjonen om å akseptere sårbarhet basert på positive forventninger til en annens intensjoner eller oppførsel» (vår oversettelse fra engelsk).

Det kan skilles mellom to hovedformer for mellommenneskelig tillit – kognitiv og affektiv - for å forstå det psykologiske grunnlaget for at en person er villig til å stole på en annen part (Lewis & Weigert, 1985; McAllister, 1995). Kognitiv tillit innebærer en rasjonell beslutning om å stole på den andre parten, og denne beslutningen er basert på egenskaper som ansvarlighet, pålitelighet og kompetanse (Costigan et al., 1998). Affektiv tillit derimot, er forankret i gjensidig mellommenneskelig omsorg og bekymring eller emosjonelle bånd (McAllister, 1995). Individene blir følelsesmessig involvert og viser oppriktig interesse og bekymring for den andre parten (McAllister, 1995). Kognitiv tillit ses på som mer overfladisk enn affektiv tillit fordi tillitsforhold er nært knyttet til følelser og mellommenneskelig påvirkning (Johnson-George & Swap, 1982 referert i Guinot & Chiva, 2019). Sosial utvekslingsteori kan bidra til å forklare hvordan tillit i organisasjoner bygges som en gjensidig ressursutveksling mellom individer. Teorien forklarer hvordan individer i en organisasjon vil utveksle ressurser som tid, kunnskap, støtte og hjelp når de forventer å få tilsvarende tilbake.

På denne måten blir tillit mellom individene bygd opp som et resultat av utveksling av tillit. Når individer opplever at deres kolleger eller ledere er pålitelige og opptrer i henhold til forventningene, vil det øke deres tillit til disse personene (Blau, 1964).

Tillit i en organisasjon kan være horisontal eller vertikal (Costigan et al., 1998). Horisontal tillit refererer til tilliten mellom kollegaer, mens vertikal tillit refererer til tillit mellom medarbeidere og deres ledere, deres underordnede eller organisasjonen som helhet (Costigan et al., 1998). Det er den vertikale tilliten vi ser på i vår studie.

Vertikal tillit i organisasjoner kan ifølge mange studier betraktes som en mekanisme som kan øke prestasjoner (f. eks. Guinot & Chiva, 2019; Salanova et al., 2021). Guinot og Chiva (2019) har gjort en systematisk litteraturgjennomgang for å undersøke forutsetninger for – og faktorer som påvirker eller fører til – intraorganisatorisk tillit og prestasjon. Med denne gjennomgangen ønsker de å få en dypere forståelse for sammenhengen mellom vertikal tillit og prestasjon. De har studert hva litteraturen avdekker om koblingen mellom tillit og prestasjon, både den direkte, modererende eller medierende effekten tillit har på prestasjon. Deres meta-studie gikk gjennom forskningsartikler fra perioden 1997-2018 som omhandlet organisatorisk tillit (referert til som vertikal tillit) og prestasjon, og de kategoriserte disse basert på hva de undersøkte og hvordan det påvirket sammenhengen mellom tillit og prestasjon.

Guinot og Chiva (2019) identifiserte en rekke studier som undersøkte det direkte forholdet mellom tillit til ledelse og prestasjon, der ledere ble brukt som tillitsreferenter. Flere av disse studiene viste en positiv og direkte sammenheng mellom tillit til ledelsen og prestasjon blant medarbeiderne. Noen studier har antydnet at når ansatte stoler på organisasjonen, vil de være mer disponert for å oppfylle sine formelle oppgaver og plikter og delta i organisatorisk medborgerskapsatferd, og dermed forbedre prestasjon i-rollen og ekstra-rollen (Biswas & Kapil, 2017; Coxen et al., 2016). Guinot og Chiva (2019) viser til at noen undersøkelser finner positive effekter på forholdet, mens andre ikke finner signifikante sammenhenger. Deres resultater indikerer at få empiriske studier hittil har undersøkt den direkte rollen tillit til organisasjonen spiller i prestasjonsmålinger.

Brower et al. (2009) viser til at når overordnede eller ledere har tillit til sine underordnede, er de mer villige til å gi dem fullmakter og delegere oppgaver, noe som resulterer i at ansatte får høyere motivasjon til å utføre rollen sin, samt å gå utover sine foreskrevne roller ved å gjøre en større innsats og bidra mer enn det som forventes av dem.

Videre fant de at lederens tillit til underordnede kan føre til en selvoppfyllende profeti der lederens positive forventninger basert på tillit gir underordnede en følelse av selvtilit og kompetanse, og oppmuntrer til mer gunstige holdninger, som igjen har en positiv effekt på deres prestasjoner. Tillit til underordnede er derfor en forløper for jobbprestasjon, både i-rolle og ekstra-rolle prestasjon (Tzafrir, 2005). Ansattes tillit til organisasjonen styrker videre det emosjonelle båndet til og engasjementet for organisasjonen, og øker dermed deres motivasjon til å delta i ekstra-rolle atferd og individuelle anstrengelser for å oppfylle jobboppgaver (Gould-Williams, 2003).

På den annen side kan mangel på tillit til organisasjonen føre til dysfunksjonelle utfall som lav motivasjon eller lavt engasjement, som skader individuell prestasjon (Gould-Williams, 2003). Utover dette opplever ansatte at når organisasjonen er pålitelig, vil de trolig legge inn ekstra innsats ved å ta risiko på organisasjonens vegne og hjelpe kollegaer. Forskning viser derfor at tillit til organisasjonen kan ha en positiv effekt på jobbprestasjon, nettopp fordi denne påvirker de ovennevnte faktorene.

Vertikal tillit som moderator

Guinot og Chiva (2019) fant bare noen få studier som undersøkte vertikal tillit som en modererende variabel på prestasjon. Dirks og Ferrin (2002) fant at tillit har ulik effekt på jobbprestasjon avhengig av: hvem man har tillit til (nærmeste leder versus organisasjonens ledelse), grunnlaget for tillit (affektiv versus kognitiv tillit) og hvordan man måler jobbprestasjon (i-rolle versus ekstra-rolle-prestasjon). De viser videre til at når man stoler på sin nærmeste overordnede, vil det påvirke prestasjon positivt, mens om man stoler på organisasjonens ledelse mer generelt, vil det ikke nødvendigvis påvirke prestasjon i samme grad.

Tillit har blitt foreslått som en avgjørende moderator på jobbprestasjon, da det styrer ansattes tilskrivning og tolkning av lederatferd (Crossley et al., 2013 referert i Guinot & Chiva, 2019; Dirks & Ferrin, 2001). Både de affektive og kognitive grunnlagene for tillit til ledelsen har vist seg å ha sammenheng med henholdsvis i-rolle og ekstra-rolle prestasjon. Høye nivåer av kognitiv tillit til ledere gjør det lettere å fokusere oppmerksomheten på prestasjonsrelaterte aktiviteter ved å gi ansatte tillit til å følge veiledning fra overordnede, ta ansvar for arbeidet og kanalisere oppgaverelevant innsats mot etablerte mål (Yang et al.,

2009). Kognitiv tillit øker dermed oppmerksomheten og innsatsen relatert til oppgaver, og har dermed blitt foreslått å øke nivået av individuell oppgaveprestasjon (f.eks. Yang et al., 2009).

Guinot og Chiva (2019) fant at i sum har tillit til ledelse vist seg å moderere effekten på jobbprestasjoner positivt, med sterkere effekter avhengig av hvilken type tillitsreferent og operasjonell definisjon av tillit som vurderes. De argumenterer for at resultater av den modererende effekten av tillit imidlertid ikke er entydige, da det også ble funnet ikke-signifikante modererende effekter når tiltak i-rolle og ekstra-rolle for jobbprestasjoner undersøkes.

Før korona ble hjemmekontor hovedsakelig brukt på individuell basis og ble stor sett betraktet som et gode for arbeidstaker, men ikke for arbeidsgiver (Fløvik et al., 2021), og ikke alle hadde dette godet selv om det var teknologisk mulig. En studie av Kaplan et al. (2018) viste at ledes vurdering av ansattes samvittighet og pålitelighet var avgjørende for om de tillot medarbeidere å jobbe fra hjemmekontor eller ikke, og ledernes vurdering av hvor samvittighetsfulle og pålitelige ansatte var, avgjorde om de ga dem tillatelse til å jobbe fra hjemmekontor. Selv om det kan finnes andre faktorer som kan spille inn, fant de at disse personlige vurderingene forstøtt var viktigere enn de andre variablene som ble undersøkt. En ofte sitert bekymring ved å la ansatte jobbe hjemmefra er ifølge Kaplan et al. (2018) at det vil føre til redusert jobbprestasjon.

Når ansatte jobber i et fysisk kontormiljø, kommuniserer de ifølge Mayer og Gavin (2005) både verbalt og ikke-verbalt. De argumenterer for at fysisk tilstedeværelse og ansikt til ansikt-kommunikasjon bidrar til å bygge tillit og å øke prestasjon. Videre viser de til at når ansatte jobber hjemmefra, minker både den formelle og uformelle kommunikasjonen, som kan resultere i at ansattes tillit til ledelsen reduseres. Hvis medarbeidere har lav tillit til ledelsen når de arbeider fra hjemmekontor, viser de til at dette kan avlede oppmerksomheten bort fra arbeidsoppgavene og føre til mistillit eller mangel på tillit, og dermed hemme prestasjonen. De hevder videre at i arbeidssituasjoner preget av usikkerhet og turbulens, blir det mer krevende for medarbeiderne å opprettholde høy prestasjon. På den andre siden viser de til at ansatte som har tillit til ledelsen, vil fokusere bedre på arbeidsoppgavene sine og dermed oppnå økt prestasjon.

Tidligere forskning har vist at vertikal tillit kan være en forutsetning for at hjemmekontor skal fungere og at det kan påvirke prestasjonen på hjemmekontor positivt (Martínez-Sánchez et al., 2008; Solís, 2017). Dette, sammen med at tidligere forskning har

vist til at det er en positiv sammenheng mellom vertikal tillit og prestasjon, og at vertikal tillit kan ha en modererende virkning på prestasjon, forventer vi at vertikal tillit modererer sammenhengen mellom hjemmekontorfrekvens og arbeidsinnsats. Med dette som utgangspunkt, presenteres følgende hypotese:

H2: Vertikal tillit modererer sammenhengen mellom hjemmekontor og innsats slik at høyere grad av vertikal tillit forsterker den positive sammenhengen mellom hjemmekontor og innsats og lavere grad av vertikal tillit gir en negativ sammenheng mellom hjemmekontor og innsats.

3 Metode

Vitenskapsteoretisk er vi inspirert av Durkheim. Han representerer en positivistisk tilnærming til samfunnsvitenskapen og argumenterte for at sosiologien bør være en uavhengig disiplin som studerer samfunnet gjennom naturvitenskapelige metoder. Videre mente Durkheim at samfunnet består av objektive og målbare sosiale fakta (Delanty & Strydom, 2003, s. 18). En tredje variabel kan påvirke sammenhengen mellom to variabler og avgjøre hvordan denne sammenhengen ser ut, med andre ord kan det være en indirekte interaksjonseffekt som ikke er synlig før den tredje variabelen tas med i betraktningen (Johannessen et al., 2020, s. 371-372). Durkheims *Selv mordet* gir et klassisk eksempel på en interaksjonseffekt, hvor ekteskapet beskyttet menn mot selvmord, men ga ingen tilsvarende beskyttelse for kvinner (Tuftes, 2018, s. 137). I tråd med Durkheim, mener vi at det er viktig å være oppmerksom på kontekst når vi undersøker sosiale fenomener (Tuftes, 2018, s. 137). I vår oppgave er det vertikal tillit som vi antar modererer sammenhengen mellom hjemmekontorfrekvens og innsats.

Videre i dette kapittelet redegjør vi for metoden som er brukt i vår oppgave. Vi vil først beskrive litteratursøket, før vi ser nærmere på forskningsdesignet.

3.1 Litteratursøk

Det finnes mye internasjonal litteratur om hjemmekontor. For å få oversikt over forskningen på hjemmekontor, prestasjon/innsats og vertikal tillit, gikk vi gjennom litteraturen på området. Vi gjorde et systematisk litteratursøk ved å bruke Oria og «Norske fagbibliotek». Vi fant ikke mye litteratur ved bruk av norske søkeord, derfor bestemte vi oss for å gjennomføre resterende søk med engelske søkeord.

For å få oversikt over forskningen på vertikal tillit gjennomførte vi den 19. desember 2022 et nytt søk på «vertical trust» OR «trust regarding management». Vi avgrenset til fagfelleverderte artikler uten avgrensning i tid. Det tidligste treffet som kom opp da var fra 2003. Søket resulterte i 76 treff. Et par av disse artiklene var metastudier – en litteraturgjennomgang og kunnskapsoppsummering av forskningen på området de siste to tiår, de bidro til å gi oss en oversikt og vi fant disse spesielt nyttige og interessante.

Vi valgte å lese artikler som var på engelsk og var publisert i fagfelleverderte internasjonale tidsskrifter. Videre valgte vi studier som var empiriske artikler der fokuset var på vertikal tillit i organisasjoner og ansattes jobbprestasjoner. For å velge ut artiklene vi skulle lese, så vi på titler, sammendrag og nøkkelord. Noen ganger var det nødvendig å lese hele artikkelen for å finne ut om den var relevant for vår problemstilling. Vi kryssjekket også referansene for å identifisere tilleggsstudier, og fant da flere artikler som tok opp det vi ønsker å studere. Noen forskningsartikler ble gjentatte ganger sitert hos andre forskere, og disse artiklene fant vi spesielt interessante. Det viste seg å være mange studier på område.

Etter å ha satt oss godt inn i disse artiklene, gjennomførte vi et nytt søk den 15. januar 2023 med følgende søkeord: «Working from home» OR Telework OR «remote work» AND trust AND performance. Vi avgrenset til fagfelleverderte artikler i perioden fra 1997 til 2023. Dette ga 44 treff. Vi valgte de artiklene vi skulle lese ut fra samme kriterier som ved forrige søk.

3.2 Forskningsdesign

Ifølge Johannessen et al. (2020, s. 329-330) er det to grunnleggende vitenskapelige design for å undersøke årsakssammenhenger: eksperiment og kontrollvariabelmetoden. Videre beskriver de at begge metodene innebærer kontroll for tredjepartsvirkninger, men på forskjellige måter. Grunnet omfanget av vår oppgave har vi valgt å bruke kontrollvariabelmetoden, som er den mest brukte metoden innenfor samfunnsvitenskapene, vi har likevel ikke i vår studie mulighet til å si noe om årsaksretning, da vi ikke har tidsdata (Johannessen et al., 2020, s. 330-331). Metoden vi bruker gjør at vi kan holde noen mulige tredjepartsvirkninger konstant, slik at de ikke påvirker den sammenhengen vi ønsker å undersøke. I motsetning til eksperimentet, så skjer ikke kontrollen under selve datainnsamlingen, men istedenfor skjer det statistiske kontroller etter at dataene er samlet inn, og vi bruker multippel regresjonsanalyse for å kontrollere for tredjepartsvirkninger

(Johannessen et al., 2020, s. 330).

For å svare på våre to hypoteser om sammenhengen mellom hjemmekontor og innsats, samt vertikal tillit som moderatorledd, benytter vi et datasett fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) for å gjennomføre kvantitative undersøkelser. I det videre vil vi beskrive datainnsamlingen, måleinstrumentene, kontrollvariablene og analysene som vi gjennomførte.

3.3 Innsamling av data

Dataene som ligger til grunn for undersøkelsen i denne oppgaven er innhentet av AFI, og består av svar på en spørreundersøkelse sendt til arbeidstakere i august 2022. Forut for denne datainnsamlingen gjennomførte AFI prosjektet «Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser av hjemmekontor og annet fjernarbeid» på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) med prosjektstart 15.12.2020 (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 1). Prosjektet ble avsluttet 15.03.2022, og i løpet av prosjektperioden ble det innhentet data tre ganger: T1 – februar-mars 2021, T2 – august-september 2021 og T3 – januar-februar 2022 (Ingelsrud et al., 2022, s. 6).

Da prosjektet startet var det forventet at pandemien skulle være over ved siste datainnsamling, men grunnet ny smittebølge med Omikronviruset, ble det en ny nedstengning desember 2021 – 2. februar 2022 (Ingelsrud et al., 2022, s. 16). Datainnsamlingen i T3 ble følgelig for det meste tatt opp under pålagt hjemmekontor. Samme spørreskjema ble sendt ut etter at prosjektet var avsluttet som T4 i august 2022. Denne undersøkelsen vil inngå i AFI-prosjektet «Crossbow: Grensedragninger og balansegang mellom arbeid og hjem» som gjennomføres i perioden 01.12.2021-28.02.2026 (OsloMet, u.å.). For å svare på vår problemstilling benytter vi kun datasettet fra T4 til analyser i denne oppgaven. Datagrunnlaget T1-T3 bærer preg av å være samlet inn under pandemien (Ingelsrud et al., 2022). Vi valgte å kun se på dataene fra T4 da de var de eneste som var tatt opp i en situasjon uten pålagt hjemmekontor og vi ønsker å se på hjemmekontors betydning i en normalsituasjon. Derfor anser vi studien vår som en tverrsnittundersøkelse, det vil si data fra ett tidspunkt og i et begrenset tidsrom (Johannessen et al., 2020, s. 259).

Surveyen ble sendt til medlemmer av Kantar-panelet, som er et panel av personer som har sagt seg villige til å besvare spørreundersøkelser (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 45). Deltakerne i T1 ble spurt om de var villige til å svare på lignende undersøkelser i fremtiden og om de var villige til at svarene fra disse undersøkelsene kunne kobles sammen, noe 90 prosent

var (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 47). Det er disse som fikk tilsendt spørreskjema T2, T3 og T4. Det var i alt omkring 4 500 personer. Skjemaet er sendt som CAWI Questionnaire. CAWI står for «Computer Aided Web Interviewing» og er en internetbasert datainnsamling som brukes for å samle inn kvantitative data fra et stort antall respondenter (Kantar, u.å.). Vi kommer nærmere inn på svarprosent og detaljer rundt utvalget under 4.1 Respondentene. Datainnsamlingen er allerede godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD), og ettersom vi bruker allerede innhentet data fra AFI så trenger vi ikke å søke godkjenning.

3.4 Måleinstrumenter

I det videre vil vi beskrive måleinstrumentene som ble brukt i spørreundersøkelsen til AFI. Respondentene ble bedt om å ta stilling til mellom 4 og 6 påstander for hver av variablene vi undersøker i denne oppgaven, for så å angi hvor enig eller uenig de var på en skala fra 1 til 5. Deskriptiv statistikk er presentert i Tabell 1 og omtales under Kapittel 4.2 Deskriptiv analyse.

3.4.1 Hjemmekontor

Som mål på omfang av hjemmekontor ble respondentene bedt om å angi hvor ofte de arbeider fra hjemmekontor hele dagen. Svaralternativene var: 1 «Hver dag», 2 «Flere dager i uken», 3 «En dag i uken», 4 «Månedlig», 5 «Sjeldnere» eller 6 «Aldri».

3.4.2 Innsats

Ansattes selvvalgte innsats i arbeidet ble målt med tre påstander hentet fra Dysvik og Kuvaas (2011). Den opprinnelige skalaen har seks påstander og måler i tillegg til innsats, kvalitet i arbeidet som til sammen utgjør egenvurdert prestasjon. I vår oppgave avgrensers vi til å se på de ansattes innsats, og benytter derfor kun de tre utsagnene som omhandler dette til våre analyser. Som indikasjon på innsats er respondentene bedt om å markere på en fempunktsskala hvor enige eller uenige de er i følgende påstander: «Jeg legger ofte inn ekstra innsats i jobben min», «Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder» og «Jeg nøler sjeldent med å ta i et ekstra tak når det er behov for det». Skalaen for innsats går fra 1 til 5, der 1 indikerer lav innsats og 5 indikerer høy innsats. Det var også et svaralternativ 6 «Vet ikke» (Ingelsrud et al., 2022, s. 112). Cronbachs alfa er 0,83.

3.4.3 Vertikal tillit

Grad av vertikal tillit på arbeidsplassen er målt med fire spørsmål, der ansatte skal vurdere tilliten mellom ansatte og ledelsen. Det er stilt fire spørsmål fra COPSQ III (Llorens-Serrano et al., 2020) for å måle vertikal tillit: «Stoler ledelsen på at de ansatte gjør en god jobb?», «Kan de ansatte stole på informasjonen som kommer fra ledelsen?», «Holder ledelsen tilbake viktig informasjon fra de ansatte?» og «Er de ansatte komfortable med å uttrykke sine synspunkter og følelser?». Svorskalaen går fra 1 «I svært liten grad» til 5 «I svært stor grad» i tillegg til 6 «Ikke relevant». COPSQ står for «Copenhagen Psychosocial Questionnaire», og er et spørreskjema som brukes til å kartlegge arbeidsmiljøet og psykososiale faktorer på arbeidsplassen. Spørreskjemaet er utviklet av *Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø* i København (Llorens-Serrano et al., 2020). Cronbachs alfa er 0,80.

3.5 Kontrollvariabler

Kontrollvariabler brukes for å kontrollere for forstyrrende variabler (Tuftte, 2018, s. 105). Ved å bruke kontrollvariabler kan vi øke den indre validiteten. Indre validitet refererer til om vi måler det vi tror vi måler, og at resultatene vi får ikke skyldes tilfeldighet eller systematiske målefeil (Tuftte, 2018, s. 149). Kontrollvariabler brukes altså for å kontrollere for og å eliminere effekten av andre faktorer som kan påvirke resultatene, slik at vi kan isolere effekten av den uavhengige variabelen. På denne måten kan vi være mer sikre på at resultatene vi observerer er reelle og ikke skyldes andre faktorer som ikke er relatert til vår forskningshypotese.

Kontrollvariablene vi har kontrollert for er alder, kjønn og hvor lenge man har vært i nåværende jobb. Sosio-demografiske kjennetegn som alder og kjønn eller bakgrunnsvariabler som lengde i nåværende jobb kan påvirke en mulig sammenheng mellom hjemmekontor og innsats, samt vertikal tillit som moderatorledd, det er derfor viktig å kontrollere for dem (Nakrošienė et al., 2019).

3.6 Analyse

I våre analyser benyttet vi statistikkprogrammet SPSS, versjon 28. SPSS er en forkortelse av Statistical Package for the Social Sciences og er en mye brukt programvare for å analysere og håndtere statistiske data (Eikemo, 2012, s. 51). Vi vil i de neste delkapitlene beskrive hvilke analyser vi gjennomførte.

3.6.1 Deskriptiv analyse

SPSS ble brukt for å analysere resultatene fra spørreundersøkelsen til AFI.

For å se hvordan respondentene våre fordeler seg på de ulike variablene, har vi gjort en deskriptiv analyse. Denne presenteres i Tabell 1 under resultater og viser gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjoner mellom de ulike variablene som er inkludert i denne oppgaven, noe som gir oss et bilde av utvalget som blir studert. For de kategoriske variablene hvor det ikke gir mening å se på gjennomsnittet har vi gjennomført frekvensanalyser. Sistnevnte gjelder for variablene «kjønn», «hjemmekontor» og «lengde i nåværende jobb».

Gjennomsnitt er det mest brukte målet for å vise hva som er den mest representative verdien for enhetene på den aktuelle variabelen, og rent teknisk er det summen av alle observasjoner på en variabel delt på antall observasjoner (Tuftes, 2018, s. 54). Standardavvik (SD) er det mest utbredte målet for spredning, og det sier noe om variasjonen rundt gjennomsnittet. Rent teknisk beregnes standardavviket ved å kvadrere hver enkelt observasjons avvik fra gjennomsnittet, summere alle de kvadrerte avvikene og dele denne summen på antall observasjoner (Tuftes, 2018, s. 61). Korrelasjon betyr samsvar eller samvariasjon. Vi undersøker hvordan variabler samvarierer og det sammenfatter vi i et enkelt statistisk mål som vi kaller korrelasjon. «Pearsons r » er et mye brukt mål for slik korrelasjon, og den angir hvor sterk lineær sammenheng det er mellom to variabler (Johannessen et al., 2020, s. 317). Vi gjør altså en korrelasjonsanalyse for å beregne ett tall som skal gi oss informasjon om hvor sterk sammenheng det er mellom to variabler (Tuftes, 2018, s. 130). Pearsons r varierer mellom -1 og +1. Størrelsen på tallet sier noe om hvor sterk sammenhengen er og fortegnet, om det er - eller +, sier noe om sammenhengen er negativ eller positiv (Tuftes, 2018, s. 131).

Vi har målt undersøkelsens reliabilitet ved hjelp av Cronbachs alfa som er det desidert mest brukte målet på reliabilitet (Ringdal, 2018, s. 367). Reliabilitetsmålinger basert på intern konsistens har den fordel at de kan beregnes på grunnlag av målinger bare på ett tidspunkt (tverrsnittsdata). Den generelle formelen er ganske komplisert, men SPSS kan regne ut Cronbachs alfa for oss. Verdien varierer mellom 0 og 1 og måler hvor godt spørsmålene som er indekset sammen samvarierer. Verdien på Cronbachs alfa bør overstige 0,7 for god indre konsistens (Tuftes, 2018, s. 152).

Det at vi gjennomfører korrelasjonsanalyser før vi gjennomfører en regresjonsanalyse er nyttig, da multipl regressjonsanalyse forutsetter at det ikke er en perfekt eller tilnærmet

perfekt korrelasjon mellom to eller flere av de uavhengige variablene (Ringdal, 2018, s. 430). Bruken av interaksjonsledd kan ofte føre til problemer med multikolinearitet, som skyldes en sterk lineær sammenheng mellom de uavhengige variablene. Dersom multikolineariteten er for sterk, vil det bryte med forutsetningene for regresjonsanalysen (Ringdal, 2014, s. 430). For å håndtere multikolinearitet når man skal undersøke en interaksjonseffekt i en regresjonsanalyse kan vi for eksempel benytte fremgangsmåten til Aiken og West (1991). Ved å plote høye og lave verdier av en av de uavhengige variablene og se hvordan kurvene endrer seg når man varierer den andre uavhengige variabelen, kan man få et inntrykk av om det er en interaksjon mellom de to uavhengige variablene, og i så fall hvordan denne interaksjonen ser ut.

3.6.2 Regresjonsanalyse

I vår oppgave ønsker vi blant annet å se på om variasjon i den uavhengige variabelen «hjemmekontorfrekvens» gir variasjon i den avhengige variabelen «innsats» (Tuft, 2018, s. 113-114). Om verdien på den avhengige variabelen varierer med verdien på den uavhengige variabelen, er det en statistisk sammenheng (Tuft, 2018, s. 113). Dette ønsker vi å undersøke i vår første hypotese. Til dette er det nyttig å bruke en avhengighetsmodell (Tuft, 2018, s. 114), nærmere bestemt en multippel regresjonsanalyse som kan benyttes når verdiene er på et høyt målenivå (Tuft, 2018, s. 120). I vårt tilfelle er verdiene på et høyt nok målenivå — skala — vi brukte derfor SPSS for å gjennomføre en slik regresjonsanalyse. Den er videre nyttig fordi vi gjennomfører analyser med flere uavhengige variabler, som en slik analyseteknikk kan håndtere (Johannessen, 2020, s. 357). På denne måten kan vi øke hvor stor del av variasjonen i den avhengige variabelen «innsats» som vår modell forklarer (Johannessen, 2020, s. 357). Sistnevnte handler om regresjonsmodellens R^2 , som vi kommer tilbake til i neste avsnitt. Vi ønsker også å bruke multippel regresjonsanalyse for å kunne kontrollere for alternative tredjevariabler som kan bidra til en sammenheng mellom hjemmekontor og innsats, for å se om sammenhengen er reell og ikke spuriøs (Johannessen, 2020, s. 357).

Andelen av variasjon i den avhengige variabelen som vår regresjonsmodell forklarer handler om regresjonsmodellens R^2 , som intuitivt kan tolkes med prosent. Samfunnsvitenskap og sosiale interaksjoner involverer kompleksitet og mennesker, og det vil derfor alltid være noen tilfeldigheter som spiller inn på verdier i variablene (Tuft, 2018, s. 126). Dette betyr videre at det så å si er umulig å få en regresjonsmodell som forklarer 100 prosent av

variasjonen i en avhengig variabel. Selv om R^2 ofte er lav innenfor denne vitenskapen, er det likevel ønskelig å kunne forklare mest mulig av variasjonen i den avhengige variabelen. Vi inkluderte derfor flere uavhengige variabler, for å få en større forståelse for sammenhengen mellom de uavhengige variablene og den avhengige (Tuft, 2018, s. 126).

I SPSS kan man lage multiple regresjonsmodeller, hvor det introduseres flere og flere uavhengige variabler med formål om å øke modellens forklaringskraft. R^2 vil automatisk øke når ytterligere forklaringsvariabler tas med i regresjonsanalysen, uten at det betyr at nye uavhengige variabler bidrar i stor grad til å forklare variasjon i den avhengige variabelen (Johannessen et al., 2020, s. 361). R^2 er derfor ikke hensiktsmessig å bruke når man skal sammenligne hvor gode disse regresjonsmodellene er i forhold til hverandre (Johannessen, 2020, s. 361). For å eliminere denne feilkilden benytter vi istedenfor justert R^2 (Johannessen, 2020, s. 361). Intuitivt kan ikke justert R^2 tolkes på samme måte som R^2 , den brukes derfor kun til å sammenligne regresjonsmodeller i samme utvalg og med lik avhengig variabel (Johannessen, 2020, s. 361).

I vår oppgave rapporterer vi også den standardiserte regresjonskoeffisienten (beta). Dette gjør vi for å se hvor stor betydning de ulike uavhengige variablene har på variabelen innsats, altså hvor mange standardavvik innsats endrer seg når de ulike uavhengige variablene er ett standardavvik høyere (Johannessen, 2020, s. 353). Ved å se på den standardiserte regresjonskoeffisienten, i motsetning til den ustandardiserte, kan man sammenligne koeffisientenes betydning for variasjonen i innsats da de er i samme målestokk; standardavvik. Den uavhengige variabelen som har høyest tallverdi på den standardiserte betakoeffisienten har størst sammenheng med den avhengige variabelen innsats (Johannessen, 2020, s. 354).

3.6.3 Generaliserbarhet og hypotesetesting

Vi ønsker med vår oppgave å si noe om populasjonen, og nøyer oss ikke med kun en beskrivelse av vårt utvalg. Vi, likt med de fleste samfunnsforskere, ønsker å overføre og generalisere våre funn til å ha gyldighet utover vårt utvalg, og vi må da ha et utvalg som er representativt for populasjonen (Tuft, 2018, s. 154-156). Forskerstyrt rekruttering eller selvrekruttering kan føre til systematiske utvalgsfeil (Tuft, 2018, s. 156), og slik rekruttering er ikke benyttet i vår oppgave. Våre respondenter består er medlemmer av Kantar-panelet (Ingelsrud et al., 2022, s. 175), og utvalget er relativt stort for slike undersøkelser. Vi anser

derfor vårt utvalg til å være representativt for populasjonen vi ønsker å generalisere våre funn til.

Signifikansnivået sier noe om hvor stor sannsynlighet det er for å forkaste en korrekt nullhypotese, det vil si å forkaste en nullhypotese om at det ikke er en sammenheng – forskjell – i populasjonen selv om det er en sammenheng – forskjell – i utvalget (Johannessen et al., 2020, s. 450). Det er vanlig å benytte et signifikansnivå på 5 prosent innenfor samfunnsvitenskapen (Johannessen et al., 2020, s. 450), som presenteres som p-verdi 0,05 i SPSS, men vi rapporterer også på et signifikansnivå på 1 og 0,1 prosent i våre resultater.

3.4.4 Interaksjonsleddene

Hvorvidt det er en sammenheng mellom to variabler og hvordan sammenhengen ser ut, kan avhenge av samspillet med en tredje variabel, noe som kalles en interaksjonseffekt (Tuft, 2018, s. 137). I vår oppgave skal vi se på vertikal tillit som modererende variabel for innsats på hjemmekontor. En modererende variabel kan påvirke styrken og av og til retningen på sammenhengen mellom en annen uavhengig variabel og den avhengige (Johannessen et al., 2020, s. 372). For å verifisere om interaksjonsleddene oppfører seg som forventet, må vi gjennomføre en beregning. Vi kan få frem slike interaksjonssammenhenger i multipleregresjonsanalyse ved å konstruere et interaksjonsledd der vi multipliserer de interagerende variablene med hverandre og inkluderer disse i den multiple regresjonsmodellen (Johannessen et al., 2020, s. 372).

4 Resultater

I dette kapittelet vil vi presentere resultatene av analysen vår før vi diskuterer dem i neste kapittel.

4.1 Respondentene

Spørreundersøkelsen som dataene våre stammer fra ble sendt ut til 4497 respondenter og av disse var det 2689 som svarte, noe som gir en svarprosent på 60. Våre data er som nevnt hentet fra fjerde runde med datainnsamling fra de samme respondentene. Bruttoutvalget på T1 var 12 263 personer, og det var 5038 som svarte, noe som gir en svarprosent på 41. 90 prosent av de som svarte på T1 sa seg villig til å svare på lignende undersøkelser i fremtiden og det var disse 90 prosent av 5038 = 4533 som fikk tilsendt T2, T3 og T4. Antallene som mottok T2-T4 var dog litt lavere enn dette antallet, og det kan forklares med noe frafall i Kantar-

panelet. T2 ble sendt til 4399 respondenter og besvart av 3071, noe som gir en svarprosent på 70. T3 ble sendt til 4148 respondenter og besvart av 3123 personer, noe som gir en svarprosent på 75. T4 ble sendt ut til 4497 respondenter, noe som er flere enn T3.

Sannsynligvis har en gruppe «inaktive» (som har sluttet å svare på Kantars undersøkelser) ikke blitt invitert i T3, men de ble invitert i T4 ifølge samtaler med AFI.

4.2 Deskriptiv analyse

Den deskriptive analysen som er gjengitt i tabell 1 nedenfor, viser at respondentene vurderer innsatsen sin på hjemmekontor til en gjennomsnittsskår på 4,30. Standardavviket på denne variabelen er på 0,69, noe som viser at respondentene ligger ganske nær gjennomsnittsskåren. Respondentene vurderer altså generelt sett innsatsen sin på hjemmekontor til å være ganske høy, og det er ikke stor variasjon i deres egenvurdering av den.

49,2 prosent av respondentene var kvinner og 50,8 prosent var menn. Gjennomsnittsalderen på respondentene er 48,67 år, men standardavviket på 10,60 viser at det er betydelig variasjon i alder blant respondentene. På variabelen lengde i nåværende jobb ser vi at de fleste eller hele 84,6 prosent av respondentene har vært i nåværende jobb mer enn to år. Videre kan vi se at det er relativt lite variasjon i svarene siden standardavviket er lavt. 5 prosent av respondentene har vært i nåværende jobb i under 6 måneder, 3,9 prosent mellom 6 og 12 måneder og 6,6 prosent i 1 til 2 år.

Variabelen «Hvor ofte jobber du hjemmefra hele dagen?» hadde følgende svaralternativer: 1 «Hver dag», 2 «Flere dager i uken», 3 «En dag i uken», 4 «Månedlig», 5 «Sjeldnere» eller 6 «Aldri». Vi rekodet svarene her og endret rekkefølgen slik at jo høyere tall, desto oftere på hjemmekontor. Dette gjør det mer intuitivt når vi skal se på resultatene. Kun 3 prosent svarte at de arbeider på hjemmekontor hver dag. 24,3 prosent svarer flere dager i uken, 17,9 prosent svarer en dag i uken, 20,0 prosent månedlig, 27,2 prosent sjeldnere og 6,9 prosent svarer aldri. På denne variabelen var det svært mange *missing*, hele 1106 av 2689. De som er registrert som *missing* her er de som ikke har anledning til å arbeide fra hjemmekontor.

På variabelen vertikal tillit svarer respondentene i gjennomsnitt 3,77 og standardavviket er på 0,72. Gjennomsnittsskåren nærmer seg øvre delen av skalaen og indikerer et moderat eller relativt høyt nivå av vertikal tillit. Standardavviket tyder på at det er relativt liten variasjon i svarene, men noen respondenter gir høyere skår på tillit og noen gir lavere skår.

Tabell 1: Deskriptiv statistikk, korrelasjoner og reliabilitet

Variabler	Gj.snitt	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Innsats (3)	4,30	0,68							
2. Kjønn	0,55	0,50	-0,09**						
3. Alder	48,67	10,60	0,13***	0,12***					
4. Lengde i nåværende jobb	3,69	0,76	0,08**	0,01	0,28***				
5. Hvor ofte jobber du hjemmefra hele dager?	3,76	1,20	-0,11***	-0,05	0,04	0,00			
6. Vertikal tillit (4)	3,77	0,72	0,22***	-0,03	0,14***	-0,02	-0,02		
7. HjkxTillit	14,16	5,27	0,04	-0,06*	0,11***	-0,01	0,84***	0,50***	

Signifikans for korrelasjonene * for $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ og *** $p < 0.001$
Cronbachs alfa for innsats er regnet ut til **0,83** og for tillit til **0,80**.

Antall påstander i hver skala står i parentes bak variabelen. Variabelen innsats er målt med 3 spørsmål. Variabelen kjønn er kodet menn=1 og kvinner =0. Variabelen alder er oppgitt i tall. Variabelen Lengde i nåværende jobb angis i kategorier fra 1-6, jo høyere tall, jo lenger i nåværende jobb. Variabelen Hvor ofte jobber du hjemmefra hele dager? angis i kategorier 1-6, jo høyere tall jo oftere på hjemmekontor. Variabelen Tillit er målt med 4 spørsmål og omkodet slik at jo høyere tall, jo høyere opplevd tillit. Variabelen HjkxTillit er interaksjonsleddet, Hjemmekontor x Tillit. N=1145.

4.3 Regresjonsanalyse og hypotesetesting

For både å forstå sammenhengen mellom hjemmekontorfrekvens og innsats, og den modererende effekten som vertikal tillit har på denne sammenhengen, har vi gjennomført en hierarkisk regresjonsanalyse (Johannessen, 2009, s. 152). På denne måten kan vi øke andelen av variasjon i den avhengige variabelen innsats som vår modell forklarer (Johannessen et al., 2020, s. 357), samtidig som vi kan kontrollere for bakgrunnsvariabler som kan påvirke sammenhengen mellom hjemmekontor og innsats (Tuft, 2018, s. 126). I første modell inkluderte vi de uavhengige kontrollvariablene kjønn, alder og lengde i nåværende jobb, før vi la til de uavhengige variablene hjemmekontor og vertikal tillit i vår andre modell. Til slutt inkluderte vi også interaksjonsleddet vertikal tillit og hjemmekontor i vår tredje og siste modell.

Siden vi har inkludert flere uavhengige variabler i våre modeller, er det justert R^2 som er nyttig å bruke for å se på forklaringskraften til de tre modellene (Johannessen et al., 2020, s. 360). Den første modellen med kontrollvariablene kjønn, alder og lengde i jobb forklarer 2,8 prosent av variasjonen i innsats. Når vi legger til hjemmekontor og vertikal tillit i den andre modellen øker den forklarte variansen til 7,9 prosent og denne endringen i R^2 er signifikant ($p < .001$). I den siste modellen la vi til vertikal tillit som et moderatorledd på

hjemmekontor, og da styrkes forklaringskraften i modellen ytterligere til 8,4 prosent. Denne endringen er også signifikant ($p < .01$). Selv om justert R^2 ikke har en intuitiv forklaring, ville denne ha minket om de tillagte uavhengige variablene ikke tilførte vesentlig forklaring av variasjonen i variabelen innsats (Johannessen et al., 2020, s. 361). Dermed kan det tolkes slik at ved å legge til hjemmekontor og vertikal tillit, for så å legge til interaksjonsleddet hjemmekontor og vertikal tillit, øker vi forklaringen av variasjonen i innsats. Det er fortsatt 91,6 prosent av variasjonen vi ikke forklarer med vår modell, men det er ikke uvanlig at R^2 er under 10 prosent innenfor samfunnsvitenskapen (Tuftes, 2018, s. 126).

Tabell 2 viser de standardiserte betakoeffisientene i de tre ulike modellene, samt om funnene er statistisk signifikante. I steg 2 kan vi se at hjemmekontorfrekvens, kontrollert for bakgrunnsvariablene kjønn, alder og lengde i nåværende jobb, har en signifikant negativ sammenheng med innsats ($\beta = -0.11$, $p < .001$). Videre har også vertikal tillit en signifikant positiv sammenheng med innsats ($\beta = 0.20$, $p < .001$). Vi får dermed omvendt støtte for hypotese 1, det vil si at det er en sammenheng mellom hjemmekontor og innsats, men den går i motsatt retning av det vi forventet.

I steg 3 er det spesielt moderatorleddet vi er interessert i. Betakoeffisienten til interaksjonsleddet $H_{jkxTillit}$ ($\beta = 0.43$, $p < .01$) viser at vertikal tillit moderer sammenhengen mellom hjemmekontor og innsats. Siden denne er signifikant, følger vi den anbefalte fremgangsmåten til Aiken og West (1991) for å se hvilken retning interaksjonsleddet har betydning for innsats. Dette vil vi se nærmere på i neste delkapittel.

Tabell 2: Regresjonsanalyse for å teste hypotese 1 og 2.

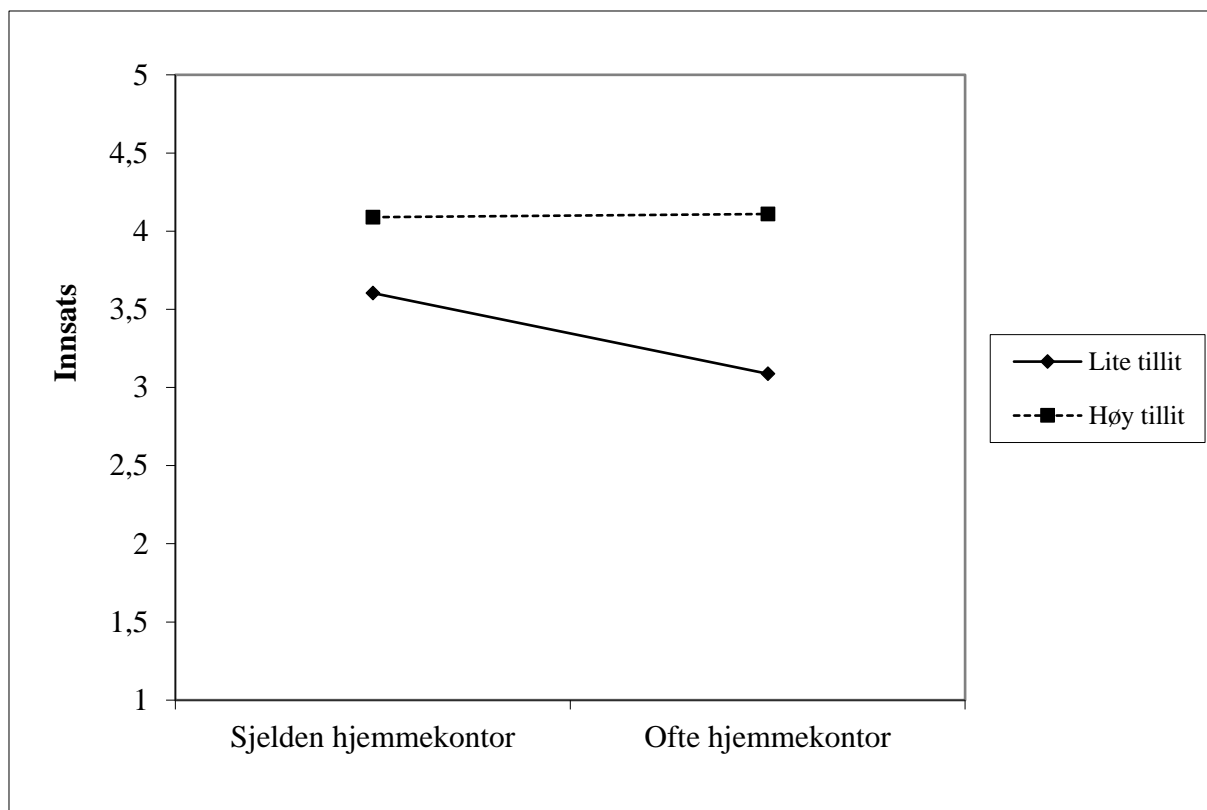
Variabel	Innsats		
	Steg 1	Steg 2	Steg 3
Kjønn	-0,10***	-0,10**	-0,10**
Alder	0,14***	0,11***	0,11**
Lenge i nåværende jobb	0,04	0,05	0,05
Hjemmekontor		-0,11***	-0,48**
Vertikal tillit		0,20***	-0,02
HjkkxTillit			0,43**

N = 1145. Det er de standardiserte koeffisientene (beta) som står oppført.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ og *** $p < 0.001$

4.4 Interaksjonsplottet

For å regne ut betydningen av interaksjonen ble de uavhengige variablene hjemmekontor og vertikal tillit først sentrert før de ble multiplisert med hverandre for å lage en ny variabel som representerer interaksjonsleddet. Som vist i Tabell 2 ser vi at interaksjonsleddet er signifikant ($\beta = .43$, $p < .01$). For å undersøke hvilken retning interaksjonsleddet har innvirkning på innsats, ble den anbefalte fremgangsmåten til Aiken og West (1991) fulgt. Vi benyttet oss av et standardisert regneark der vi plottet høye versus lave verdier av vertikal tillit (et standardavvik over og under gjennomsnittet) og vi testet hvorvidt kurvene var statistisk forskjellig fra null og fra hverandre. Resultatet av interaksjonsleddet er presentert i Figur 2 under. Et interaksjonsplott brukes ofte i statistisk analyse for å visualisere effekten av en interaksjon mellom to uavhengige variabler på den avhengige variabelen. Interaksjonsplottet viser at den gruppen som opplever høy grad av vertikal tillit rapporterer høyere grad av innsats, uansett hjemmekontorfrekvens, enn gruppen som opplever lav grad av vertikal tillit. De som opplever høy grad av vertikal tillit presterer så å si likt uavhengig av omfang av hjemmekontor, men de av denne gruppen som er ofte på hjemmekontor rapporterer likevel litt høyere på innsats. Motsatt er det for gruppen med lav grad av vertikal tillit. De rapporterer jevnt over lavere på variabelen innsats, og innsatsen er relativt mye lavere for de som ofte er på hjemmekontor sammenlignet med de som sjelden er på hjemmekontor.



Figur 2: Interaksjonsplott

5 Diskusjon

Vi ønsket med vår studie å undersøke to hypoteser, henholdsvis om det er en positiv sammenheng mellom hjemmekontorfrekvens og innsats, og om vertikal tillit modererer denne sammenheng. Regresjonsanalysen vi gjennomførte viste en signifikant negativ sammenheng mellom hjemmekontorfrekvens og innsats. Dette betyr at ansatte som oftere er på hjemmekontor rapporterer lavere innsats enn de som sjeldnere er på hjemmekontor. Våre funn støtter derfor ikke vår første hypotese om at det er en positiv sammenheng mellom hjemmekontorfrekvens og innsats, men gir oss omvendt støtte.

Vår andre hypotese var at vertikal tillit modererer sammenheng mellom hjemmekontorfrekvens og innsats, ved at høyere grad av vertikal tillit forsterker den positive sammenheng mellom hjemmekontorfrekvens og innsats, og lavere grad av vertikal tillit gir en negativ sammenheng mellom hjemmekontorfrekvens og innsats. Vi fant at vertikal tillit modererer sammenheng mellom hjemmekontorfrekvens og innsats, og dette funnet er signifikant. Som vi ser av interaksjonsplottet, rapporterer de med lav grad av vertikal tillit generelt sett lavere på verdien innsats enn de med høy grad av vertikal tillit. De som opplever

lav grad av vertikal tillit har rapportert det vi anser som relativt forskjellig avhengig av hjemmekontorfrekvens, hvor de som ofte er på hjemmekontor har lavere innsats enn de som sjelden er på hjemmekontor. Gruppen som opplever høy grad av vertikal tillit rapporterer nokså likt på variabelen innsats, uansett om de er ofte eller sjelden på hjemmekontor. Den er likevel litt høyere for de med høy hjemmekontorfrekvens.

5.2 Teoretiske implikasjoner

I vår studie har vi sett på innsats som en del av ansattes egenvurderte prestasjon (Dysvik & Kuvaas, 2011; Ingelsrud et al., 2022) og svarer derfor Caillier (2014) som peker på lite empiri om sammenhengen mellom hjemmekontor og arbeidsinnsats. Selv om vi kun ser på innsats i vår oppgave, ser vi også i denne oppgaven til forskning som er gjort på sammenhengen mellom hjemmekontor og prestasjon som et hele. Vi vurderer på denne måten at vår oppgave kan bidra til å se nærmere på én av dimensjonene i prestasjon.

Våre funn viser blant annet at ansatte som rapporterer at de ofte er på hjemmekontor vurderer sin innsats til å være lavere enn de som sjelden er på hjemmekontor. Resultatene våre indikerer derfor at sammenhengen mellom hjemmekontorfrekvens og arbeidsinnsats går i motsatt retning av det vi antok i vår første hypotese. Økt prestasjon og produktivitet er noen av de mest diskuterte fordelene med hjemmekontor og noen av de viktigste argumentene for bedrifter som vurderer bruk av hjemmekontor (f. eks. Bailey & Kurland, 2002; Gajendran & Harrison, 2007; Golden & Veiga, 2008; Nakrošienė et al., 2019). Dette var noe av argumentasjonen som lå bak våre forventninger om at økt bruk av hjemmekontor ville gi økt arbeidsinnsats.

Likevel har sammenhengen mellom hjemmekontor og prestasjon/produktivitet gitt motstridende funn og ikke vært entydig. I tillegg til våre funn om en negativ sammenheng mellom hjemmekontorfrekvens og arbeidsinnsats, finnes det også annen forskning som peker til at sammenhengen mellom hjemmekontor og prestasjon/produktivitet, er negativ (Solís, 2017). Retningen av sammenhengen kan være avhengig av individuelle forskjeller slik som motivasjon, livssituasjon og jobbkarakteristikk (O'Neill et al., 2009). Dette viser igjen at det er behov for å studere sammenhengen mellom hjemmekontor og prestasjon, produktivitet og arbeidsinnsats med kontekstuelle betingelser, slik som vi eksempelvis har gjort med vertikal tillit som moderator. Vi vil komme tilbake til vertikal tillit som kontekstuell betingelse senere i dette kapittelet.

Caillier (2014) undersøkte hjemmekontor og spesifikt arbeidsinnsats, og forventet en sammenheng mellom disse variablene. Han peker til tidligere forskning som viser at de som benytter hjemmekontor møter på utfordringer som kan minke arbeidsinnsatsen.

Hjemmekontor kan føre til større ressurser i henhold til jobbkrav-ressursmodellen (Demerouti et al., 2001) for en medarbeider, slik som redusert tid til kommunikasjon med - og mindre forstyrrelser fra – kollegaer, som igjen kan bidra til økt produktivitet (Nakrošienė et al., 2019). Likevel kan hjemmekontor på grunn av fysisk avstand, føre til isolasjon som kan være et jobbkrav som igjen kan redusere ansattes frivillige adferd (Caillier, 2014), slik som eksempelvis arbeidsinnsats kan være. Videre kan forstyrrelser fra familie og naboer på hjemmekontor ha en negativ innvirkning på jobb-relatert adferd (Caillier, 2014).

Caillier (2014) brukte data fra 2011 Federal Employee Viewpoint Survey, en spørreundersøkelse som ble besvart av 266 376 fulltidsansatte i føderale byråer i USA, for å besvare sin hypotese om en sammenheng mellom hjemmekontor og arbeidsinnsats. Han fant at de som jobbet på hjemmekontor hadde mindre sannsynlighet for å rapportere arbeidsinnsats enn de som var lokalisert på kontoret. Dette er i tråd med våre funn.

Det kan videre være andre grunner til at arbeidsinnsatsen rapporteres til å være lavere for de som i større grad benytter hjemmekontor. Nakrošienė et al. (2019) viser til at hyppige forstyrrelser i hjemmet og lengre og flere arbeidsdager på hjemmekontor, negativt påvirker balansen mellom arbeid og privatliv. Og ved å jobbe i sitt eget hjem kan forpliktelser i hjemmet og problemer med å skille mellom jobb- og familierollen være en utfordring som påvirker produktiviteten negativt (Nakrošienė et al., 2019).

I motsetning til det vi forventet med sosial utvekslingsteori, om at de som fikk lov til å arbeide fra hjemmekontor ville gi tilbake til arbeidsgiver med økt arbeidsinnsats, fant vi ikke dette til å være tilfellet i våre undersøkelser. En av grunnene til at det ikke ser ut til at de som ofte er på hjemmekontor har større arbeidsinnsats, kan være at hjemmekontor i større grad i dag er en forventning og ikke lengre ansees som et gode eller en fordel gitt av arbeidsgiver (Elle, 2021; Eriksen, 2021). Derfor trenger ikke hjemmekontor å være noe som en ansatt føler seg moralsk forpliktet til å gjengjelde med økt arbeidsinnsats. Det kan være andre faktorer, slik som vertikal tillit, som må spille inn.

Slik som Nakrošienė et al. (2019) viser med jobbkrav-ressursmodellen (Demerouti et al., 2001) kan leders støtte og tillit være en ressurs, som igjen kan påvirke produktiviteten på hjemmekontor. Om denne tilliten ikke er til stede kan dette hemme arbeidsinnsatsen. I vår

oppgave inkluderte vi vertikal tillit for å se om denne variabelen kan være med på å moderere sammenhengen mellom hjemmekontorfrekvens og innsats, noe den gjorde. I det videre vil vi diskutere dette nærmere.

Vi fant støtte for vår hypotese om at vertikal tillit modererer sammenhengen mellom hjemmekontorfrekvens og innsats. Funnene våre viser at de som opplever lav grad av vertikal tillit rapporterer lavere innsats når de ofte er på hjemmekontor. De som derimot opplever høy grad av vertikal tillit har generelt høyere innsats uavhengig av hjemmekontorfrekvens, men innsatsen øker likevel litt for de som ofte er på hjemmekontor. Vår studie finner altså støtte for at vertikal tillit kan brukes som en mekanisme for å øke prestasjonen i tråd med Guinot og Chiva (2019) og Salanova et al. (2021). Selv om gjennomgangen til Guinot og Chiva (2019) viser ulike resultater med hensyn til den positive koblingen mellom tillit og prestasjon, rapporterer litteraturen at tillit har mange viktige fordeler for organisasjonen. I forskningslitteraturen kan vi se at mange studier viser til at tillit kan forbedre samarbeid og teamarbeid, og videre øke kommunikasjon og medarbeidertilfredshet samt skape mer positive holdninger som igjen vil øke oppgave-, gruppe-, og organisasjonsprestasjon. Dette er funn Guinot og Chiva (2019) gjorde i litteraturgjennomgangen av forskningsartikler (f.eks. Davis et al., 2000; De Jong et al., 2016; Dirks & Ferrin, 2001; Matzler & Renzl, 2006). Dirks og Ferrin (2002) fant dessuten at tillit til ledelsen kan moderere positivt effekten på jobbprestasjoner, men at dette avhenger av hvem man har tillit til og hvordan man definerer tillit. Mayer og Gavin (2005) fant for eksempel at mens tillit til ledelse er positivt relatert til ekstra-rolleprestasjon, er forholdet ikke-signifikant når det er knyttet til i-rolleprestasjon. Vi fant likevel ikke i vår studie en direkte positiv sammenheng mellom hjemmekontorfrekvens og innsats ved at ansatte som får lov til å jobbe ofte hjemmefra gjengjelder dette med økt innsats.

Tillit blir sett på som et kritisk element når organisasjoner og ledelsesformer har endret seg fra å være hierarkiske til å bli mer basert på samarbeid (Costa, 2003; Fulmer & Gelfand, 2012). Våre funn er også i tråd med studier som viser at å bygge tillit er blitt stadig viktigere for effektiviteten til team når arbeidsplasser forandrer seg fra å være i fysisk kontorfellesskap til virtuelle miljøer (Germain & McGuire, 2014).

Oppsummert viste litteraturgjennomgangen til Guinot og Chiva (2019) at det er en betydelig andel empirisk forskning som viser at tillit til ledelse utløser en direkte positiv effekt på flere dimensjoner av jobbprestasjon. Noen studier har antydnet at når ansatte stoler på

organisasjonen, vil de være mer disponert for å oppfylle sine formelle oppgaver og dermed forbedre i-rolle og ekstra-rolle prestasjon (Biswas & Kapil, 2017; Coxen et al., 2016). Selv om noen undersøkelser finner positive sammenhenger på forholdet mellom vertikal tillit og i-rolle og ekstra-rolle prestasjon, finner andre ingen signifikant sammenheng. Guinot og Chiva (2019) resultater indikerer at få empiriske studier hittil har undersøkt den direkte rollen tillit i organisasjoner har, og at bare én dimensjon – jobbprestasjon – har blitt studert.

Ifølge sosial utvekslingsteori viser forskningen at når en organisasjon utviser positiv oppmerksomhet mot ansatte gjennom HRM-praksis, organisatorisk støtte og rettferdighet, samfunnsansvar eller spesifikke lederstiler, kan dette oppmuntre ansatte til å oppfatte organisasjonen som pålitelig, og at dette igjen er positivt relatert til prestasjon (Guinot & Chiva, 2019). Hvis organisasjonen igjen viser velvilje og støtte på denne måte, kan ansatte oppleve organisasjonen som pålitelig og vil trolig engasjere seg mer i arbeidet og jobbe mot organisasjonens mål.

Litteraturgjennomgangen til Guinot og Chiva (2019) viser at tillit til ledelsen kan fungere som en modererende variabel i forholdet mellom andre faktorer og jobbprestasjon. Andre faktorer som det pekes til at påvirker tillit til ledelse i slike effektmodeller inkluderer HRM-praksis, jobbegenskaper og noen dimensjoner av – og referanser til – tillit. Tillit er en viktig betingelse for at ansatte skal ha en positiv holdning til ledelsen og bedre forstå lederes prioriteringer og handlinger, og tolke disse på en fordelaktig måte (Crossley et al., 2013; Dirks & Ferrin, 2001). Empirisk forskning har indikert at effekten av tillit på jobbprestasjon varierer avhengig av lederreferansen (for eksempel nærmeste leder versus den øverste ledelsen), den operative definisjonen av tillit (for eksempel affektiv tillit versus kognitiv tillit) eller jobbprestasjonsmål (for eksempel i-rolle eller ekstra-rolleprestasjon). Eksempelvis er det studier som viser at forholdet mellom tillit og jobbprestasjon er betydelig høyere når tillitsreferansen er en direkte leder enn når det gjelder den øverste ledelsen (Dirks & Ferrin, 2002). Dirks og Ferrin (2002) sier at en «generell» definisjon av tillit, som inkluderer både affektive og kognitive elementer, er mer knyttet til jobbprestasjon enn ved å bare bruke én av disse dimensjonene.

Selv om vi har funnet støtte for at vertikal tillit moderer sammenhengen mellom hjemmekontorfrekvens og innsats på en fordelaktig måte, viser Guinot og Chiva (2019) sin gjennomgang av empiriske studier at det er behov for ytterligere forskning for å forstå den nøyaktige rollen vertikal tillit har. De påpeker også at tillit kan påvirkes av ulike kulturelle

dimensjoner og HR- eller organisasjonspraksis, og at ulike lederstiler kan ha forskjellige effekter på vertikal tillit. Videre argumenterer de for at det fremover bør undersøkes om hvilke andre variabler som kan påvirke tillit, som OCB-klima, organisatorisk forpliktelse og nye lederstiler.

5.3 Praktiske implikasjoner

Med økt omfang av hjemmekontorbruk de siste tre årene og en større forventning fra arbeidstakere om å kunne jobbe hjemmefra fremover, må arbeidsgivere ta stilling til hvordan de skal organisere dette internt i bedriften. Det kan være bekymringsfullt at man da finner at arbeidsinnsatsen er lavere med oftere bruk av hjemmekontor når denne arbeidsformen øker. Arbeidsgiver må finne en måte som både kan svare til arbeidstakeres forventinger slik at arbeidsplassen er attraktiv og at medarbeidere ønsker å bli værende. Samtidig er det viktig at dette ikke går på bekostning av arbeidsinnsatsen, da det har betydning for hvordan en bedrift presterer og er konkurransedyktig. Denne balansen kan være utfordrende å finne, og det vil i fremtiden være viktig å få mer kunnskap om hjemmekontor slik at denne måten å arbeide på er bærekraftig. Viktige spørsmål å stille kan være: Hvilke faktorer er det som kan bidra til at hjemmekontor kan øke eller i det minste ikke gå på kostnad av arbeidsinnsats? Når og for hvem passer det med hjemmekontor, og når passer det ikke?

Vi ser i vår studie at å jobbe ofte på hjemmekontor altså kan påvirke arbeidstakernes innsats negativt, men vi ser at vertikal tillit modererer denne sammenhengen. En av nøklene til å sikre at ansattes arbeidsinnsats ikke reduseres på hjemmekontor kan derfor være vertikal tillit. I tråd med dette anser vi at det er viktig at organisasjoner jobber med å bygge tillit mellom ledelsen/lederne og medarbeiderne for å sikre prestasjon, uavhengig av hjemmekontorfrekvens. Vi ser ikke bare at de som opplever lav grad av vertikal tillit har lavere innsats når de er ofte på hjemmekontor, men også at de som opplever høy grad av vertikal tillit har høyere innsats generelt, både på kontoret og på hjemmekontor, enn de som opplever lav vertikal tillit. Å øke den vertikale tilliten i organisasjonen ser for oss ut til å kunne påvirke innsatsen positivt. Funnene i vår oppgave er i tråd med resultatene i en rekke studier som viser at tillit til ledelsen har en positiv sammenheng med prestasjon (Guinot & Chiva, 2019).

Hvordan organisatorisk tillit utvikler seg har blitt forklart av ulike teorier, som for eksempel teorien om sosial utveksling (Blau, 1964). Når ansatte opplever fordeler som

mulighet for hjemmekontor eller et støttende sosialt klima, stoler de på sine ledere og vil sannsynligvis tolke deres handlinger positivt. De vil være mer villige til å være sårbare overfor ledelsen ved å investere energi og ressurser for å oppnå høyere jobbprestasjon (Salanova et al., 2021).

Vi målte grad av vertikal tillit ved fire spørsmål fra COPSOC III: «Stoler ledelsen på at de ansatte gjør en god jobb?», «Kan de ansatte stole på informasjonen som kommer fra ledelsen?», «Holder ledelsen tilbake viktig informasjon fra de ansatte?» og «Er de ansatte komfortable med å uttrykke sine synspunkter og følelser?». Disse spørsmålene er indikatorer på vertikal tillit, og kan si mye om hva som skal til for å bygge vertikal tillit. COPSOC er et internasjonalt anerkjent instrument for forskning, vurdering av psykososiale forhold og helsefremming på arbeidsplasser. Det ble utviklet av en gruppe ved *Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø* (1995-2007), og har siden blitt videreutviklet under prinsippene for handlingsrettet forskning av det internasjonale COPSOC-nettverket (Llorens-Serrano et al., 2020).

Å bygge tillit er en prosess preget av gjensidighet, og handler som vi ser i COPSOC III mye om kommunikasjon. Vi kan ta for oss de fire indikatorene som mål på vertikal tillit som utgangspunkt for å bygge dette i organisasjoner. Medarbeidere som opplever å bli stolt på og som har tillit til ledelsen, tar større ansvar for å nå organisasjonens mål (Brower et al., 2009). Tillitsbasert ledelse tar utgangspunkt i at medarbeidere er til å stole på og medarbeidere som blir vist tillit tar mer ansvar og presterer bedre (Kuvaas, 2017). Tillitsbasert ledelse er en stil der lederen gir høy grad av autonomi og selvledelse til de ansatte. Dette kan være et praktisk verktøy for ledere for å bygge vertikal tillit innad i organisasjonen. Gjensidigheten tilsier at å vise de ansatte tillit, vil bidra til at de ansatte utvikler tillit til ledelsen.

Ledere som oppmuntrer til åpen kommunikasjon og lytter til ansattes synspunkter og ideer, samt lar ansatte få uttrykke sine følelser, kan bidra til å bygge denne tilliten. En måte å finne ut hva medarbeiderne mener og hvordan de opplever arbeidshverdagen sin, organisasjonen de jobber i og ledelsen, kan for eksempel være å gjennomføre medarbeiderundersøkelser. Det er da viktig at funnene og resultatene fra dem blir fulgt opp med konkrete tiltak. Alle organisasjoner har potensial for forbedring, og om ledelsen følger opp resultatene fra slike undersøkelser med konkrete tiltak, viser de at de er opptatt av sine medarbeidere og kan på den måten bygge vertikal tillit. Dersom resultater av medarbeider-

undersøkelser ikke følges opp, er det fare for at de vil kunne ha motsatt effekt. Om informasjonen som kommer fra ledelsen er tydelig og ledere uttrykker klare forventninger til sine ansatte og viser at de er til å stole på, kan det bidra til å bygge vertikal tillit. Å holde tilbake informasjon som påvirker de ansatte, virker da i motsatt retning.

To sentrale dimensjoner ved organisatorisk tillit er positive forventninger om troverdighet og en vilje til å akseptere sårbarhet (Fulmer & Gelfand, 2012). Å bygge tillit handler derfor også om at ledere må være troverdige og våge å vise sårbarhet. Kaplan et al. (2018) fant at lederes tillit til ansatte er avhengig av deres vurdering av ansattes pålitelighet. Dette kan bety at ledere i noen tilfelle kanskje må ta noen sjanser og stole på de ansatte, uansett hvordan de vurderer deres pålitelighet, for at tillit skal bli gitt tilbake.

Mayer og Gavin (2005) argumenterte for at fysisk tilstedeværelse og ansikt til ansikt-kommunikasjon er viktig for å bygge tillit og øke prestasjon, og at mangel på dette kan føre til lavere tillit og hemme prestasjonen. Videre viser de til at ansattes tillit til ledelsen kan ha betydning for deres oppmerksomhet på arbeidsoppgavene og dermed påvirke prestasjonen positivt eller negativt, spesielt i usikre og turbulente situasjoner. Det var kun 3 prosent av respondentene i vår undersøkelse som rapporterte at de arbeidet på hjemmekontor hver dag. 42,2 prosent rapporterte at de jobber hjemmefra en eller flere dager i uken. Undersøkelser gjort av hvor ofte arbeidstakere ønsker å jobbe fra hjemmekontor, viser at det ofte er 2 dager per uke som blir rapportert (Ingelsrud et al., 2022). Organisasjoner må finne balansen mellom hjemmekontorhyppighet og fysisk tilstedeværelse på kontoret, dette blant annet for også å bygge tillit i tråd med det Mayer og Gavin (2005) hevder om at fysisk tilstedeværelse og ansikt til ansikt-kommunikasjon spiller en viktig rolle for dette. Det er ikke lett å komme med forslag som passer alle organisasjoner da det selvsagt ikke finnes en «one-size-fits-all»-løsning når det gjelder å gjøre det attraktivt for medarbeidere å komme på kontoret. Det er viktig å lytte til de ansattes behov og ønsker, og å tilpasse løsningene deretter. Noen ansatte må oppleve at det er attraktivt og en grunn til å komme til kontoret istedenfor å være på hjemmekontor. Organisasjoner kan eksempelvis tilby fleksible arbeidsordninger som gir ansatte muligheten til å jobbe hjemmefra noen dager i uken eller ha fleksible arbeidstider, samtidig som de også får muligheten til å jobbe på kontoret. Det kan tilrettelegges bedre for samarbeid og sosial interaksjon ved å sørge for at det er områder og fasiliteter på kontoret som er designet for dette, som fellesområder eller sosiale arrangementer. Igjen er kommunikasjon og åpenhet med de ansatte viktig. Bedrifter kan være åpne og transparente

om hvorfor det er viktig at ansatte jobber på kontoret, og hva de kan forvente seg når de gjør det.

Organisasjonens ledelses- og HR-praksis kan også hjelpe organisasjonen med å bygge tillit til ansatte, og det å bygge vertikal tillit kan være en viktig del av utviklingen av disse praksisene. Vi kan som vi har sett skille mellom to hovedformer for mellommenneskelig tillit – kognitiv og affektiv - for å forstå det psykologiske grunnlaget for at en person er villig til å stole på en annen part (Lewis & Weigert, 1985; McAllister, 1995). Dersom ledere oppfattes å være ansvarlige, pålitelige og ha kompetanse, kan kognitiv tillit bygges, og dersom de viser omsorg og bekymring for sine medarbeidere bygges affektiv tillit (McAllister, 1995). Når organisasjoner belønner og holder på pålitelige ansatte og på denne måten viser omsorg, kan det øke prestasjonsnivået og gjøre organisasjonen mer konkurransedyktig. De som jobber med HR bør tenke på dette når de administrerer folk og prøver å gjøre organisasjonen mer effektiv. Ifølge sosial utvekslingsteori har litteraturen vist at når en organisasjon viser positive intensjoner mot sine ansatte, for eksempel gjennom HRM-praksis, organisatorisk støtte og rettferdighet, samfunnsansvar eller bestemte lederstiler, kan dette oppmuntre ansatte til å se organisasjonen som pålitelig, noe som igjen kan ha en positiv sammenheng med jobbprestasjon (Guinot & Chiva, 2019). Det er flere måter bedrifter og organisasjoner kan investere i sine ansatte på. Det handler ikke bare om å tilby goder og fordeler, men også å skape en kultur som verdsetter og støtter de ansatte på en helhetlig måte. Bedrifter kan gjennom å tilby opplæringsprogrammer, kurs og mulighet for videre- og etterutdanning bidra til at de ansatte utvikler seg.

5.4 Svakheter og begrensninger ved studien

Som med all forskning har også vår studie noen begrensninger og svakheter det er viktig å hensynta i tolkningen av våre funn.

For det første er datasettet som er benyttet i denne oppgaven en tverrsnittsundersøkelse. Til tross for at vi baserer våre analyser på et relativt stort utvalg så gir tverrsnittsundersøkelser kun et midlertidig bilde på hvordan respondentene forholder seg til fenomenene hjemmekontor, innsats og vertikal tillit på tidspunkt av besvarelsen, og vi må derfor være forsiktige med å konkludere med at hjemmekontor fører til mindre innsats over tid eller å påvise årsakssammenhenger (Johannessen et al., 2020, s. 332, 259-260). Den interne validiteten, som er evnen til å påvise kausalsammenhenger, er derfor begrenset med

vårt forskningsopplegg (Johannessen et al., 2020, s. 332). Om vi skulle ha økt oppgavens interne validitet må vi blant annet ha data fra flere tidspunkt, slik man får ved å gjennomføre panelstudier, eksperimenter eller kvasiexperiment (Johannessen et al., 2020, s. 325).

Videre kan frafall være en utfordring for kvaliteten på våre analyser. Det har fra T1 til T2 og T3 vært frafall av respondenter, og størst frafall er det blant de yngste (Ingelsrud et al., 2022). Det kan være slik at de som er mest ivrig på å fortsette å svare på panelundersøkelsen skiller seg systematisk ut fra populasjonen, slik at de har sterke formeninger når det kommer til hjemmekontor, i enten positiv eller negativ forstand, og at funnene derfor kan være influerte.

Vi har i vår oppgave gjennomført utvalgsundersøkelser (Tuft, 2018, s. 24). For å bidra med forskning på et høyere nivå enn kun å beskrive vårt utvalg, ønsker vi å generalisere våre funn til populasjonen. Det kan imidlertid være problematisk å generalisere da utvalget kan være ulik populasjonen (Tuft, 2018, s. 162), og resultatene kan skyldes tilfeldige *feil* i utvalget (Tuft, 2018, s. 162-164). Selv om våre funn er statistisk signifikante kan det være faktorer som utfordrer vår undersøkelses eksterne validitet, som undersøkelsens individer, samt plassering i tid og sted (Johannessen et al., 2020, s. 410).

Når det kommer til individene eller enhetene i vår oppgave, består vårt utvalg av en arbeidstakergruppe med en snittalder på ca. 48 år. Dette kan utfordre gyldigheten av våre funn på grupper med arbeidstakere med en yngre gjennomsnittsalder. Det kan være en generasjonseffekt som spiller inn på funnene våre (Johannessen et al., 2020, s. 260). Det kan for eksempel være slik at vertikal tillit spiller en større rolle for den eldre generasjonen enn hva den gjør for en yngre generasjon når det kommer til å gi innsats på jobben, men dette faller utenfor hva vi undersøker i vår oppgave. Videre er vårt datasett samlet inn relativt nær i tid til unntakstilstand med koronapandemien og påbud av hjemmekontor, hvor mange også opplevde det å sitte på hjemmekontor for første gang. Etter hvert som tiden går og vi får større tidsmessig avstand til pandemien, er det ikke sikkert at en slik undersøkelse hadde gitt de samme funnene vi fant. Undersøkelsen er også gjennomført i Norge, et land som er preget av høy grad av tillit i samfunnet, og det kan utfordre overførbarheten av våre funn til andre land som ikke er preget av like høy tillit, slik som eksempelvis USA (Ortiz-Ospina & Roser, 2016).

Det kan også være problemer med operasjonalisering av begrepene i vår studie. Våre hypoteser og vår drøfting bygger på tidligere studier på hjemmekontor, prestasjon/

arbeidsinnsats og vertikal tillit. Bemerkesverdige er det at tidligere studier av disse fenomenene bygger på empiri med ulike skalaer og operasjonalisering av begrepene. Vi måler eksempelvis fenomenet arbeidsinnsats med selvrapportert data. Det vil si at vi ikke kan garantere for at vi måler faktisk arbeidsinnsats, da dette kan være ulikt egenvurdert arbeidsinnsats (Kim et al., 2021). Videre har de fleste som jobber fra hjemmekontor et ønske om å jobbe hjemmefra, og det kan være at de derfor er partiske når de påstår arbeidsinnsats (Bailey & Kurland, 2002) og overrapporterer på denne variabelen, og at arbeidsinnsatsen egentlig er lavere enn hva vi finner i datasettet. Dette kan føre til systematiske målefeil og gi problemer med reliabiliteten og validiteten til oppgaven, likevel anser vi reliabiliteten i vår oppgave som god nok da det er brukt kombinasjonsmål, validerte måleinstrumenter og skalaer med god intern konsistens (se Cronbachs alpha i punkt 4.2) (Tufte, 2018, s. 147-152).

5.5 Muligheter for videre forskning

Forskning gjort på sammenhengen mellom hjemmekontor og prestasjon og mellom vertikal tillit og prestasjon, har vist ulike og til dels motstridende resultater. Guinot og Chiva (2019) analyserte effekten av vertikal tillit på prestasjon, og hvordan disse to faktorene påvirker hverandre. De klassifiserte artiklene etter tillitsreferanser og effekten som ble studert, og kunne skille mellom studier som så på tillit som en modererende variabel, tillit som mellomliggende variabel og studier som ser på tillit som en faktor som påvirker prestasjon direkte. Som vi har sett viser resultatene at empiriske studier ikke alltid har vist en positiv sammenheng mellom vertikal tillit og prestasjon og at ytterligere forskning derfor er nødvendig for å få en bedre forståelse av konsekvensene av vertikal tillit på prestasjon. De mener videre at fremtidige studier blant annet bør analysere forskjellene i dette direkte forholdet basert på tillitsreferansen (for eksempel tillit til direkte ledere, tillit til toppledelsen, tillit til hele organisasjonen), tillitsdimensjoner (for eksempel affektbasert tillit og kognisjonsbasert tillit), tillitstyper (betinget versus ubetinget tillit) og kulturelle omgivelser (vestlig versus ikke-vestlig).

Det er også begrenset med empirisk forskning på den modererende effekten som vertikal tillit har på prestasjon. Forskning som er gjort, viser imidlertid at vertikal tillit kan spille en modererende rolle på prestasjon, men som Guinot og Chiva (2019) sin gjennomgang viste, må noen forutsetninger være til stede for at det skal ha innvirkning. Ytterligere forskning er nødvendig for blant annet å forstå hvilken rolle de ulike tillitsreferansene spiller.

Når det gjelder den modererende rollen som tillit har på prestasjon, tyder de usikre resultatene som er funnet på at for at tillit skal bli en mulig moderatorvariabel, bør den være nært knyttet til spesifikke organisatoriske praksiser, teamprosesser, individuelle jobbegenskaper eller psykologiske tilstander. Litteraturgjennomgangen til Guinot og Chiva (2019) avdekker videre behov for mer forskning for å fremme forståelsen av rollen til ulike vertikale tillitsreferenter, flere tillitsdimensjoner, eller kulturell kontekst som modererer mellom individuelle, team og organisatoriske variabler og prestasjon, da empiriske analyser av denne modererende effekten er knappe. For eksempel kan det undersøkes nærmere om et bestemt HRM-system som støtter menneskelig kapital eller øker investeringen i opplærings- og utviklingspraksis, kan øke de ansattes tillit til organisasjonen, og dermed påvirke styrken i forholdet til jobb, team eller organisatorisk prestasjon.

I vår studie har respondentene rapportert egen innsats. Er det andre og mer objektive måter å vurdere innsats på som er bedre? I fremtidig forskning kan det være behov for å utvikle og bruke mer nøyaktige og passende målinger for å vurdere innsatsen til de som jobber hjemmefra sett opp mot organisasjonens mål. Vi savner derfor et teoretisk rammeverk for å kunne studere prestasjon mer nøyaktig og universelt, og oppfordre fremtidig forskning til å se på muligheter for å utvikle dette.

Vår studie er en tverrsnittsundersøkelse, med data fra et tidspunkt, som gjør at vi ikke kan konkludere med utvikling eller endring i fenomenene hjemmekontor, innsats og vertikal tillit over tid, slik som fremtidig forskning kan gjøre gjennom å utføre longitudinelle undersøkelser (Johannessen et al., 2020, s. 260; Tufte, 2018, s. 71). Vi har med vårt forskningsopplegg muligheter til å si noe om signifikante sammenhenger mellom fenomener, men ikke mulighet for å si noe om årsakssammenhenger. Videre forskning bør se på muligheten for å undersøke dette bedre gjennom eksperimenter eller kvasieksperimenter, slik at man kan avdekke effekter/årsak-virkning av hjemmekontor, innsats og vertikal tillit (Johannessen et al., 2020, s. 264, 401). Det kan imidlertid være praktiske og etiske utfordringer knyttet til et randomisert eksperiment i samfunnsvitenskapen (Johannessen et al., 2020, s. 264), og kvasieksperiment egner seg muligens bedre. Johannessen et al. (2020, s. 403) viser til at til tross for at randomiserte eksperimenter gir sterkere grunnlag for å trekke årsakssammenhenger enn kvasieksperiment, kan ofte kvasieksperimenter ha større realisme og bedre ekstern validitet. Det kunne eksempelvis i et kvasieksperiment blitt tatt ut to eller flere team på et kundesenter som jobber ulik frekvens på hjemmekontor, og minst et team

som er på kontoret hver dag som kan fungerer som en kontrollgruppe, for en periode. Videre kan man benytte pre- og postdata hvor ansatte rapportert på variablene innsats og vertikal tillit før og etter eksperimentet, og på denne måten både ha en starverdi og sluttverdi å sammenligne, samtidig som man gjennom forskjell-til-forskjell-estimator tar hensyn til eventuelle forskjeller mellom gruppene (Johannessen et al., 2020, s. 404-405).

I tillegg til at fremtidige studier bør se videre på vertikal tillit som moderator for sammenhengen mellom hjemmekontor og innsats, oppfordrer vi fremtidige studier til å undersøke om faktorer som kommunikasjon og ledelse påvirker arbeidsinnsats på hjemmekontor, og hvordan organisasjoner kan tilrettelegge for et støttende og effektivt arbeidsmiljø for disse arbeiderne. Videre forskning kan også utforske hvordan forskjellige kulturelle, organisatoriske og individuelle faktorer påvirker prestasjonen/innsats til de som jobber hjemmefra, og hvordan slike faktorer kan optimaliseres for å forbedre arbeidsinnsats og vertikal tillit.

6 Konklusjon

Vi ønsket i denne oppgaven å se på konsekvensene av hjemmekontorfrekvens på innsats nå som denne har økt (Ingelsrud et al., 2022), og sette dette i en kontekst med vertikal tillit som moderator. Vår problemstilling og våre antagelser i form av våre to hypoteser var basert på tidligere forskning og empiri. Selv om tidligere undersøkelser av hjemmekontor og prestasjon har vært motstridene (Solís, 2017), forventet vi at innsatsen var høyere på hjemmekontor og at vertikal tillit modererte denne sammenhengen.

Vi fikk omvendt støtte for vår antagelse om at de som er oftere på hjemmekontor har høyere innsats på et signifikant nivå. Det vil si at de som oftere er på hjemmekontor rapporterer lavere innsats. Vel så interessant var det at vi fant at signifikante funn når det gjaldt interaksjonen som vertikal tillit har på sammenhengen mellom hjemmekontor og innsats. Vi forventet at vertikal tillit ville ha en betydning på sammenhengen mellom hjemmekontor og innsats, og vi anser med våre funn at den har en relativt stor betydning. Interaksjonsplottet som vi genererte (som presentert i kapittel 4), viser signifikante forskjeller mellom gruppene med høy grad av vertikal tillit og de med lav grad av vertikal tillit. Uavhengig av hjemmekontorfrekvens så rapporterer de med høyere grad av vertikal tillit høyere arbeidsinnsats. Denne forskjellen i rapportert arbeidsinnsats blir større når hjemmekontorfrekvensen øker. Gruppen ansatte med høy grad av tillit får tilnærmet lik eller en slak økning i arbeidsinnsats når omfanget av hjemmekontor er høyere. Motsatt er det for de

som opplever lav grad av vertikal tillit. Sistnevnte gruppe har betydelig lavere innsats med økt hjemmekontorfrekvens i forhold til de som rapporterer høy grad av tillit.

Med forbehold om de begrensningene som med vårt forskningsopplegg innehar, så anser vi at vertikal tillit kan ha en stor kontekstuell betydning når det gjelder hjemmekontorfrekvens og innsats. Arbeidsgivere må fremover ta stilling til hvordan man skal organisere bruken av hjemmekontor internt i bedriften da forventningene om bruk av hjemmekontor har økt (Elle, 2021; Eriksen, 2021), og da kan det være nyttig å se på faktorer som kan være viktig for å lykkes slik at hjemmekontorfrekvensen ikke går på bekostning av arbeidsinnsatsen. Vertikal tillit kan være en viktig faktor for ledelsen for å lykkes i dette arbeidet fremover. For å bygge videre på våre funn, slik at fremtidens arbeidsliv er kunnskapsbasert, samt og bedre forstå hvilke konsekvenser hjemmekontorfrekvens har på ansattes arbeidsinnsats, oppfordrer vi fremtidig forskning til å se på dette i undersøkelser som går over tid eller å gjennomføre kvasiek eksperimenter. Vi anbefaler videre å sette denne sammenhengen i kontekst, slik som vi gjorde med vertikal tillit, for å forstå hvilke faktorer som betinger innsats på hjemmekontor.

7 Referanser

- Aiken, L. S. & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. SAGE.
- Bailey, D. E. & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Biswas, S. & Kapil, K. (2017). Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in India. *Journal of Management Development*, 36(5), 696-711. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2016-0052>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons.
- Borgerud, I. M. & Næss, M. (2019). *Arbeidsrett : omstilling, nedbemanning og virksomhetsoverdragelse i offentlig sektor* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Brower, H. H., Lester, S. W., Korsgaard, M. A. & Dineen, B. R. (2009). A Closer Look at Trust Between Managers and Subordinates: Understanding the Effects of Both Trusting and Being Trusted on Subordinate Outcomes. *Journal of Management*, 35(2), 327-347. <https://doi.org/10.1177/0149206307312511>
- Caillier, J. G. (2014). Do Role Clarity and Job Satisfaction Mediate the Relationship between Telework and Work Effort? *International Journal of Public Administration*, 37(4), 193-201. <https://doi.org/10.1080/01900692.2013.798813>
- Costa, A. C. (2003). Work team trust and effectiveness. *Personnel Review*, 32(5), 605-622. <https://doi.org/10.1108/00483480310488360>
- Costigan, R. D., Iiter, S. S. & Berman, J. J. (1998). A Multi-Dimensional Study of Trust in Organizations. *Journal of Managerial Issues*, 10(3), 303-317. <http://www.jstor.org/stable/40604201>
- Coxen, L., Van der Vaart, L. & Stander, M. W. (2016). Authentic leadership and organisational citizenship behaviour in the public health care sector: The role of workplace trust. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), Artikkel 1364. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1364>
- Crossley, C. D., Cooper, C. D. & Wernsing, T. S. (2013). Making things happen through challenging goals: Leader proactivity, trust, and business-unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 540-549. <https://doi.org/10.1037/a0031807>
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C. & Tan, H. H. (2000). The trusted general manager and business unit performance: empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 21(5), 563-576. [https://doi-org.ezproxy.oslomet.no/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(200005\)21:5<563::AID-SMJ99>3.0.CO;2-0](https://doi-org.ezproxy.oslomet.no/10.1002/(SICI)1097-0266(200005)21:5<563::AID-SMJ99>3.0.CO;2-0)
- De Jong, B. A., Dirks, K. T. & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: A meta-analysis of main effects, moderators, and covariates. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1134-1150. <https://doi.org/10.1037/apl0000110>
- Delanty, G. & Strydom, P. (2003). *Philosophies of Social Science: The Classic and Contemporary Readings*. Open University Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dirks, K. T. & Ferrin, D. L. (2001). The Role of Trust in Organizational Settings. *Organization Science*, 12(4), 450-467. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.450.10640>

- Dirks, K. T. & Ferrin, D. L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>
- Dysvik, A. & Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 367-387. <https://doi.org/10.1080/13594321003590630>
- Eikemo, T. A. (2012). Forberedelse av data. I T. A. Eikemo & T. H. Clausen (Red.), *Kvantitativ analyse med SPSS : En praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker* (2. utg., s. 50-82). Tapir Akademisk Forlag.
- Elle, I. (2021, 10. september). – *Et fundamentalt skifte*. Kapital. https://www.kapital.no/karriere/ledelse/2021/09/10/7729952/slik-blir-fremtidens-arbeidsliv-et-fundamentalt-skifte?zephrr_sso_ott=xZh25V
- Eriksen, S. Å. (2021, 24. august). *Ansatte vil fortsatt ha hjemmearbeid*. Finansfokus. <https://www.finansfokus.no/2021/08/24/ansatte-vil-fortsatt-ha-hjemmearbeid/>
- Fløvik, L., Lunde, L.-K., Vleeshouwers, J., Johannessen, H., Finne, L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L. & Christensen, J. O. (2021). *Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø: En systematisk kunnskapsoppsummering* (STAMI-rapport nr. 3). Statens arbeidsmiljøinstitutt. <https://hdl.handle.net/11250/2760053>
- Fulmer, C. A. & Gelfand, M. J. (2012). At What Level (and in Whom) We Trust: Trust Across Multiple Organizational Levels. *Journal of Management*, 38(4), 1167-1230. <https://doi.org/10.1177/0149206312439327>
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Germain, M.-L. & McGuire, D. (2014). The Role of Swift Trust in Virtual Teams and Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 16(3), 356-370. <https://doi.org/10.1177/1523422314532097>
- Golden, T. D. & Veiga, J. F. (2008). The impact of superior–subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*, 19(1), 77-88. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.12.009>
- Gould-Williams, J. (2003). The importance of HR practices and workplace trust in achieving superior performance: A study of public-sector organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 28-54. <https://doi.org/10.1080/09585190210158501>
- Guinot, J. & Chiva, R. (2019). Vertical Trust Within Organizations and Performance: A Systematic Review. *Human Resource Development Review*, 18(2), 196-227. <https://doi.org/10.1177/1534484319842992>
- Ingelsrud, M. H., Aksnes, S. Y., Bernstrøm, V. H., Egeland, C., Hansen, P. B., Pedersen, E., Underthun, A. & Weitzenboeck, E. M. (2022). *Hjemme–Borte–Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser* (AFI-rapport nr. 2022:04). Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet. <https://hdl.handle.net/11250/2992422>
- Ingelsrud, M. H. & Bernstrøm, V. H. (2021). *Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021* (AFI FoU-resultat 2021:04). Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet. <https://hdl.handle.net/11250/2756692>

- Jaiswal, A., Sengupta, S., Panda, M., Hati, L., Prikshat, V., Patel, P. & Mohyuddin, S. (2022). Teleworking: role of psychological well-being and technostress in the relationship between trust in management and employee performance. *International Journal of Manpower*, før trykking (før trykking). <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2022-0149>
- Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS* (4. utg.). Abstrakt forlag.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2020). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (4. utg.). Abstrakt forlag.
- Kantar. (u.å.). *Internettbasert datainnsamling - CAWI*. Hentet 11. februar 2023 fra <https://kantar.no/metoder-og-verktoy/metoder/internettbasert-datainnsamling/>
- Kaplan, S., Engelsted, L., Lei, X. & Lockwood, K. (2018). Unpackaging Manager Mistrust in Allowing Telework: Comparing and Integrating Theoretical Perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 33, 365-382. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9498-5>
- Kim, T., Mullins, L. B. & Yoon, T. (2021). Supervision of Telework: A Key to Organizational Performance. *The American Review of Public Administration*, 51(4), 263-277. <https://doi.org/10.1177/0275074021992058>
- Kuvaas, B. (2017, 15. mars). *Tillitsbasert ledelse virker*. BI. <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2017/03/tillitsbasert-ledelse-virker/>
- Lambert, S. J. (2000). Added Benefits: The Link between Work-Life Benefits and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management journal*, 43(5), 801-815. www.jstor.org/stable/1556411
- Lewis, J. D. & Weigert, A. (1985). Trust as a Social Reality. *Social Forces*, 63(4), 967-985. <https://doi.org/10.1093/sf/63.4.967>
- Llorens-Serrano, C., Pérez-Franco, J., Oudyk, J., Berthelsen, H., Dupret, E., Nübling, M., Burr, H. & Moncada, S. (2020, 20. februar). *COPSOQ III. Guidelines and questionnaire*. COPSOQ International Network. <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSOQ-network-guidelines-an-questionnaire-COPSOQ-III-180821.pdf>
- Martínez-Sánchez, A., Pérez-Pérez, M., José Vela-Jiménez, M. & de-Luis-Carnicer, P. (2008). Telework adoption, change management, and firm performance. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 7-31. <https://doi.org/10.1108/09534810810847011>
- Matzler, K. & Renzl, B. (2006). The Relationship between Interpersonal Trust, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty. *Total Quality Management & Business Excellence*, 17(10), 1261-1271. <https://doi.org/10.1080/14783360600753653>
- Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- Mayer, R. C. & Gavin, M. B. (2005). Trust in Management and Performance: Who Minds the Shop while the Employees Watch the Boss? *Academy of Management Journal*, 48(5), 874-888. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803928>
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *The Academy of Management journal*, 38(1), 24-59. <https://doi.org/10.2307/256727>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>

- Nilles, J. M. (1997). Telework: Enabling Distributed Organizations. *Information Systems Management*, 14(4), 7-14. <https://doi.org/10.1080/10580539708907069>
- NOU 2021: 6. (2021). *Myndighetenes håndtering av koronapandemien: Rapport fra Koronakommisjonen*. Koronakommisjonen. <https://www.regjeringen.no/contentassets/5d388acc92064389b2a4e1a449c5865e/nou/pdfs/nou202120210006000dddpdfs.pdf>
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., Greidanus, N. S., MacDonnell, R. & Kline, T. J. B. (2009). Predicting teleworker success: an exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics. *New Technology, Work and Employment*, 24(2), 144-162. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2009.00225.x>
- Ortiz-Ospina, E. & Roser, M. (2016). *Trust*. Our World in Data. <https://ourworldindata.org/trust>
- OsloMet. (u.å.). *Crossbow: Grensedragninger og balansegang mellom arbeid og hjem*. Hentet 18. mars 2023 fra <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsprosjekter/crossbow>
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. & Camerer, C. (1998). Not So Different After All: A Cross-Discipline View Of Trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404. <https://doi.org/10.5465/AMR.1998.926617>
- Salanova, M., Acosta-Antognoni, H., Llorens, S. & Le Blanc, P. (2021). We Trust You! A Multilevel-Multireferent Model Based on Organizational Trust to Explain Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), Artikkel 4241. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084241>
- Solís, M. (2017). Moderators of telework effects on the work-family conflict and on worker performance. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 21-34. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2017-002>
- Sullivan, C. (2012). Remote Working and Work-Life Balance. I N. P. Reilly, M. J. Sirgy & C. A. Gorman (Red.), *Work and Quality of Life* (s. 275-290) (International Handbooks of Quality-of-Life). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4_15
- Sverdrup, T. E. (2021, 14. oktober). *Regn med nye forventninger fra de ansatte nå*. NHH Bulletin. <https://www.nhh.no/nhh-bulletin/artikkelarkiv/2021/oktober/regn-med-nye-forventninger-fra-de-ansatte-na/>
- Tufts, P. A. (2018). *Hvordan lese kvantitativ forskning?* Cappelen Damm Akademisk.
- Tzafrir, S. S. (2005). The relationship between trust, HRM practices and firm performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(9), 1600-1622. <https://doi.org/10.1080/09585190500239135>
- van der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment* 35(1), 60-79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>
- Viswesvaran, C. & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Yang, J., Mossholder, K. W. & Peng, T. K. (2009). Supervisory procedural justice effects: The mediating roles of cognitive and affective trust. *The Leadership Quarterly*, 20(2), 143-154. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.01.009>

Zaheer, A., McEvily, B. & Perrone, V. (1998). Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance. *Organization Science*, 9(2), 141-159. <https://doi.org/10.1287/orsc.9.2.141>



Vedlegg

Spørreskjema, spørsmålene og svaralternativene

Vi har plukket ut følgende spørsmål fra spørreskjemaet som ble sendt til deltakere av Kantar-panelet i august 2022

KANTAR

Survey: 22100801

Version: 2

Global Practice: ...

© Kantar 25-8-2022

CAWI Questionnaire

Name of survey

Bruk av hjemmekontor - runde 4

Hva er din alder? Oppgis i tall

Kjønn?

Mann

Kvinne

SpHjem1: LKU19 SpHjem1

Single coded

Not back

Hvor ofte jobber du hjemmefra hele dagen?

Vi ønsker opplysninger om arbeid fra hjemmekontor, fra hytta eller andre steder

Normal

- | | |
|---|--------------------|
| 1 | Hver dag |
| 2 | Flere dager i uken |
| 3 | En dag i uken |
| 4 | Månedlig |
| 5 | Sjeldnere |
| 6 | Aldri |

Vi rekodet denne og snudde svaralternativene slik at jo høyere tall desto oftere på hjemmekontor.

Hvor lenge har du vært i din nåværende jobb?

Normal

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | Under 6 måneder |
| 2 | 6 til 12 måneder |
| 3 | 1 til 2 år |
| 4 | Mer enn 2 år |
| 5 | Vet ikke/husker ikke |

vertikal: Vertikal tillit COPSOQ III

Matrix

Answer not required | Not back | Number of rows: 4 | Number of columns: 6

Her følger noen spørsmål om ledelse og arbeidsmiljø på din arbeidsplass

Rows: Normal | Columns: Normal

Rendered as Dynamic Grid

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad	Ikke relevant
Stoler ledelsen på at de ansatte gjør en god jobb?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan de ansatte stole på informasjonen som kommer fra ledelsen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Holder ledelsen tilbake viktig informasjon fra de ansatte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er de ansatte komfortable med å uttrykke sine synspunkter og følelser?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Disse fire spørsmål er slått sammen til variabelen «Vertikal tillit». Spørsmål «Holder ledelsen tilbake viktig informasjon fra de ansatte» er snudd slik at svarene blir i samsvar med de øvrige mht. grad av tillit.

prestasjon: Prestasjon/ produktivitet

Matrix

Answer not required | Not back | Number of rows: 6 | Number of columns: 6

Utsagnene under handler om din egen innsats og kvalitet i jobben din. Hvor enig eller uenig er du?

Rows: Normal | Columns: Normal

Rendered as Dynamic Grid

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken eller	Delvis enig	Helt enig	Vet ikke
Jeg legger ofte inn ekstra innsats i jobben min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg nøler sjeldent med å ta i et ekstra tak når det er behov for det	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på et høyt nivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre i organisasjonen ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Av disse spørsmålene har vi slått sammen de tre første til variabelen «Innsats»