

*Daglig sammenheng mellom rolleklarhet og
oppgaveprestasjon:*

Den modererende rollen til regulerende fokus

*En kvantitativ dagbokstudie blant norske arbeidstakere på
hjemmekontor*

Therese Oen Paulsen & Isabel Olsen Linchausen



MAPSYK345, masterprogram i psykologi
Studieretning: Arbeids- og organisasjonspsykologi
ved
UNIVERSITETET I BERGEN
DET PSYKOLOGISKE FAKULTET
VÅR 2022

Antall ord: 16909

Veileder: Kari Wik Ågotnes, Institutt for samfunnspsykologi

Abstract

Working from home has received growing attention in today's working life due to the Covid-19 pandemic. The imposed use of home office might have accelerated a change in the functioning of working life, as one had to cooperate over longer distances and use digital tools. Based on this, a significant part of the research in the field may be outdated. As employees return to an almost normal everyday life in the time after the pandemic, it will thus be important to be able to say something about the purpose of maintaining the possibility of further use of the home office. The purpose of this study is thus to investigate whether daily role ambiguity affects the daily task performance of employees working from home. In addition, we investigated whether employee's regulatory focus, as measured by promotion- and prevention focus, moderates this relationship. The study is a quantitative diary study based on data collected from 61 respondents (N = 305) from different occupations and industries in Norway. The respondents answered a questionnaire every day over a five-day work week. In addition, they completed a general questionnaire to measure their personal characteristics, including regulatory focus. The results from the study show that role ambiguity and task performance fluctuate at day level. The multi-level analysis showed a negative relationship between daily role ambiguity and daily task performance. However, the results show that regulatory focus does not moderate the relationship between daily role ambiguity and daily task performance. In addition, no support was found for the relationship between regulatory focus and task performance. The study results suggests that high levels of daily role ambiguity will negatively affect daily task performance for employees working from home, regardless of which regulatory focus they have.

Keywords: role ambiguity, task performance, regulatory focus, promotion focus, prevention focus, diary study, job demand-resource theory, home office

Sammendrag

Arbeid på hjemmekontor har fått økt oppmerksomhet i dagens arbeidsliv grunnet covid-19 pandemien. Pålagt bruk av hjemmekontor kan ha fremskyndet en endring i arbeidslivets fungering i form av samarbeid over lengre distanser og bruk av digitale verktøy. På bakgrunn av dette kan det argumenteres for at en betydelig del av forskningen på feltet kan være utdatert. Etter hvert som arbeidstakere vender tilbake til en tilnærmet normal hverdag i tiden etter pandemien vil det dermed være sentralt å kunne si noe om hensikten ved å opprettholde muligheten for videre bruk av hjemmekontor. Hensikten med denne studien er dermed å undersøke hvorvidt daglig rolleklarhet påvirker daglig oppgaveprestasjon hos medarbeidere på hjemmekontor. I tillegg ønsker vi å undersøke om medarbeidernes regulerende fokus, i form av promotion fokus og prevention fokus, kan ha en modererende effekt på denne sammenhengen. Studien er en kvantitativ dagbokstudie og bygger på data samlet inn fra 61 respondenter (N = 305) fra ulike yrker og bransjer i Norge. Respondentene besvarte et spørreskjema hver dag over en fem dagers arbeidsuke. De fylte i tillegg ut et generelt spørreskjema for å kartlegge personlige karakteristikk hos respondentene, deriblant regulerende fokus. Resultatene fra studien viser at rolleklarhet og oppgaveprestasjon fluktuerer på dagnivå. Flernivåanalysen viser en negativ sammenheng mellom daglig rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon. Det ble derimot ikke funnet støtte for at regulerende fokus påvirker den negative sammenhengen eller daglig oppgaveprestasjon direkte. Foreliggende studie antyder dermed at daglig rolleklarhet vil være hindrende for medarbeidernes daglige oppgaveprestasjon på hjemmekontor, uavhengig av hvilket regulerende fokus de har.

Nøkkelord: rolleklarhet, oppgaveprestasjon, regulerende fokus, promotion fokus, prevention fokus, dagbokstudie, jobbkrav-ressurs teori, hjemmekontor

Forord

Vi er stolte av å kunne presentere vår masteroppgave som markerer avslutningen på vår 5 års utdanning innen arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen. Store deler av vår masteroppgave har vært preget av digitalt samarbeid og kommunikasjon grunnet covid-19 pandemien, noe som har skapt både utfordringer og utvikling gjennom gode erfaringer.

Temaet for oppgaven oppstod grunnet vår felles interesse for hjemmekontor-arbeid, der vi tar med oss viktig kunnskap om usikkerhet og stress knyttet til arbeid fra hjemmet. Vi vil rette en spesiell takk til vår veileder Kari Wik Ågotnes som har bistått oss med god faglig støtte og vist stor tilgjengelighet gjennom hele perioden. Samtidig ønsker vi å takke Olav Kjellebold Olsen og Jørn Hetland for at vi fikk arbeide med datasettet til «Bergen Home Office Study».

Avslutningsvis vil vi takke hverandre for et godt og støttende samarbeid gjennom hele prosessen. I tillegg ønsker vi å rette en takk til våre medstudenter for et motiverende arbeidsklima med gode lunsj-samtaler.

Bergen, 29.03.2022.

Therese Oen Paulsen og Isabel Olsen Linchausen

Innholdsfortegnelse

Introduksjon.....	1
Studiens kontekst og design	4
Teoretisk rammeverk.....	6
Daglig fluktuasjoner av oppgaveprestasjon.....	9
Jobbkraft-ressurs teorien.....	12
Rolleklarhet og oppgaveprestasjon.....	13
Regulerende fokus.....	18
Promotion fokus og oppgaveprestasjon	20
Prevention fokus og oppgaveprestasjon.....	22
Den modererende rollen til regulerende fokus	24
Den modererende rollen til promotion fokus	24
Den modererende rollen til prevention fokus	27
Metode	30
Forskningsdesign.....	30
Utvalg	31
Etikk og databehandling	31
Måleinstrumenter.....	32
Måleinstrumenter på dagnivå.....	32
Måleinstrumenter på personnivå.....	33
Analyse.....	33
Resultater	35
Deskriptiv statistikk.....	35
Flernivåanalyse.....	36

Diskusjon	39
Oppgaveprestasjon som et fluktuerende fenomen.....	40
Sammenhengen mellom daglig rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon	42
Sammenhengen mellom regulerende fokus og daglig oppgaveprestasjon.....	44
Den modererende rollen til regulerende fokus	49
Metodiske betraktninger.....	51
Teoretiske implikasjoner	57
Praktiske implikasjoner	58
Fremtidig forskning	59
Konklusjon	61
Referanseliste	63

Introduksjon

Dagens arbeidsliv er i stadig endring som følge av økt globalisering, konkurranse, digitalisering og et skiftende marked (McShane et al., 2021). Covid-19 pandemien medførte ytterligere utfordringer og endringer i det norske arbeidslivet i form av påbudt bruk av hjemmekontor for en større andel medarbeidere (Solberg, 2020). Organisasjoner ble dermed tvunget til å utvikle nye løsninger for produksjon for å tilpasse seg samfunnets nye krav. Dette innebar blant annet å tilpasse medarbeidernes nye arbeidshverdag slik at de kunne prestere fra hjemmekontoret. Organisasjoner kan i slike tilfeller benytte kunnskap fra empiriske studier for å undersøke hvilke faktorer som bidrar til økte prestasjoner på hjemmekontor, samt undersøke hvilke personlige disposisjoner og jobbstressorer som foreligger, og dermed utgjør en mulig risikofaktor ved arbeidssituasjonen. Empiriske studier har eksempelvis vist at medarbeidere som presterer opplever økt mestringstro og jobbengasjement (Bakker, 2011; Judge & Bono, 2001; Tims et al., 2014). Etersom jobbprestasjon er sentralt for både organisasjon og individ kan det argumenteres for at det trolig er et av de mest undersøkte aspektene i organisasjonsforskningen (Gorman et al., 2012; Murphy & Cleveland, 1995). Ved å identifisere hvilke faktorer som hemmer jobbprestasjon på hjemmekontor vil organisasjoner kunne iverksette målrettede tiltak for å forebygge dette. Disse tiltakene vil både kunne hjelpe organisasjonen i å oppnå sine mål og sikre mestring og utvikling for medarbeiderne. Innenfor jobbprestasjon representerer oppgaveprestasjon den jobbprestasjon som direkte knyttes til organisasjonens produksjon. En medarbeiders oppgaveprestasjon defineres som atferd som anerkjennes i det formelle belønningssystemet og som er en del av de krav som omfattes av arbeidsbeskrivelsen (Williams & Anderson, 1991). Oppgaveprestasjon knyttes til medarbeiderens tilgjengelige ressurser og jobbkrav som påvirker evnen til å prestere (Bakker et al., 2008).

Jobbkraft-ressurs teorien (JD-R) postulerer at balansen mellom en medarbeiders ressurser og jobbkraft påvirker medarbeiderens oppgaveprestasjon (Bakker et al., 2004). En medarbeider som presterer optimalt, vil ifølge JD-R teorien oppleve høy grad av jobbingasjement, samt en balanse mellom tilstrekkelig mengde ressurser i forhold til de jobbkraft som eksisterer i arbeidssituasjonen. På den andre siden vil en medarbeider som presterer mindre godt kunne oppleve belastning grunnet en ubalanse mellom tilgjengelige ressurser og jobbkraft (Bakker et al., 2008). Statens arbeidsmiljøinstituttets årsrapport for 2020 viste at mer enn 60 prosent av norske arbeidstakere opplever høye jobbkraft, noe som tilsvarer 1,6 millioner arbeidstakere (Statens arbeidsmiljø institutt, 2020, s.23). Det er dermed sentralt å identifisere jobbkraft i arbeidsmiljøet, for å sikre at medarbeidere som opplever høye jobbkraft ikke opplever at disse står i ubalanse med tilgjengelige ressurser i tråd med JD-R teorien. Jobbkraft skilles inn i utfordrende og hindrende jobbkraft (Lepine et al., 2005), hvor hindrende jobbkraft i form av rolleklarhet har vist seg å ha en negativ sammenheng med jobbingasjement (Gilboa et al., 2008; Jex, 1998). For å sørge for effektiv oppgaveprestasjon i organisasjonen er det derfor sentralt for organisasjoner å identifisere jobbkraft i arbeidsmiljøet, og å forstå mekanismene der disse kan påvirke medarbeiderne negativt. Dersom organisasjoner finner en god balanse mellom jobbkraft og ressurser og tilpasser disse til individuelle behov, vil de kunne oppnå engasjerte medarbeidere som presterer. Ettersom jobbkraft og belastning i seg selv er en uunngåelig del av arbeidslivet, stiller arbeidsmiljøloven krav til hvert arbeidsmiljø for å sikre at arbeidsgiver arbeider forebyggende for å begrense belastningen på medarbeiderne. Arbeidsmiljøloven stiller krav til at arbeidstakere ikke skal utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger (Arbeidsmiljøloven - aml, 2005, §4-1). Det er derfor både i arbeidsgivers og arbeidstakers interesse at organisasjonen arbeider forebyggende for å sikre at arbeidet er organisert på en slik måte at det ikke skaper belastning for arbeidstakeren.

Forskning peker spesielt på rolleklarhet som en form for hindrende jobbkrav som kan føre til redusert oppgaveprestasjon (Gilboa et al., 2008; Tubre & Collins, 2000). Rolleklarhet oppstår når medarbeideren ikke får tilstrekkelig informasjon eller instruksjon om hva som forventes av en i jobben (Katz & Kahn, 1978; Örtqvist & Wincent, 2006). Mangelen på informasjon og instruksjon skaper uklarhet knyttet til rollens forventninger, ansvarsområder, oppgavebeskrivelser og mål. Dette vil kunne føre til at medarbeidere får vansker med å prestere optimalt i jobben ettersom de ikke vet hva som forventes av dem. I tråd med JD-R teorien vil rolleklarhet bli en belastning for medarbeideren som negativt påvirker jobbprestasjon (Bakker et al., 2004).

Endringer i omgivelsene og utilstrekkelig kommunikasjon er forhold som kan bidra til opplevd rolleklarhet (Kahn et al., 1964). I månedene etter 12. mars 2020 var Norge nedstengt grunnet covid-19 pandemien, og norske arbeidstakere ble plassert på hjemmekontor (Solberg, 2020). Dette representerer en større endring for medarbeiderne, som kan ha ført til økt rolleklarhet i tiden etter nedstengning. Grunnet at rolleklarhet er en strukturelt bestemt stressor vil endringer i arbeidets struktur og organisering kunne påvirke grad av rolleklarhet (Lazarus & Folkman, 1984). Det er derfor av interesse å undersøke rolleklarhet hos medarbeidere som har opplevd endring i sine arbeidsbetingelser, i form av endret arbeidssituasjon. Flere studier har vist at rolleklarhet som hindrende jobbkrav negativt påvirker oppgaveprestasjon (Gilboa et al., 2008; Tubre & Collins, 2000). Det eksisterer derimot lite kunnskap om hvordan denne sammenhengen påvirker de ansatte ved pålagt hjemmekontor. Ettersom endring kan påvirke rolleklarhet (Yousef, 2000), er det derfor av interesse å undersøke denne sammenhengen på hjemmekontor.

Til tross for at hindrende jobbkrav påvirker medarbeiders oppgaveprestasjon negativt, har forskning vist at ressurser kan være med på å dempe den negative effekten (Xanthopoulou et al., 2007). Selvregulering opptrer som en personlig ressurs der individet tolker og forstår

omgivelsene rundt seg som videre påvirker atferd (Bandura, 1991). En medarbeiders regulerende fokus har vist seg å påvirke jobbprestasjon (Förster et al., 2003; Gorman et al., 2012). Higgins (1998) deler regulerende fokus inn i to underkategorier, henholdsvis «promotion» fokus og «prevention» fokus¹. Promotion fokuserte medarbeidere er mest opptatt av suksess og prestasjoner, mens prevention fokuserte medarbeidere i større grad har et sikkerhetsbehov der de søker å unngå tapssituasjoner. Basert på dette kan det tenkes at promotion fokuserte og prevention fokuserte individer utviser ulik atferd i møte med prestasjonssituasjoner. For å belyse individuelle forskjeller i oppgaveprestasjon, vil denne studien derfor undersøke om regulerende fokus er forbundet med medarbeiderens daglige oppgaveprestasjon. Som en videre oppfølging av Bakker og Demeroutis (2017) arbeid med å integrere personlige ressurser i JD-R teorien, vil studien undersøke hvorvidt medarbeiderens regulerende fokus kan ha en modererende sammenheng mellom daglig opplevd rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon.

Studiens kontekst og design

I Norge førte covid-19 pandemien til en større nedstengning av samfunnet fra mars 2020 som i varierende grad påvirket hverdagen til norske arbeidstakere. Regjeringen innsatte krav og oppfordringer om bruk av hjemmekontor for å begrense sosial kontakt i strategien for å begrense smitte av viruset (Solberg, 2020). Arbeidsgivere innførte derfor delvis tvungne, midlertidige hjemmekontor-ordninger som i varierende grad har vært praktisert siden mars 2020. Dataene som er brukt i foreliggende studie ble samlet inn høsten 2020 og utvalget

¹ Ettersom det ikke eksisterer tilsvarende norske begreper for «promotion» fokus og «prevention» fokus, vil foreliggende studie benytte de engelske begrepene.

består av arbeidstakere fra ulike yrker og bransjer i Norge, både innen privat og offentlig sektor.

Tradisjonelt har forskning innen arbeids- og organisasjonspsykologi anvendt tverrsnitts- og longitudinelle studier (Ohly et al., 2010). Dette gjelder også for studier av jobbkrav-ressurs teorien. Slike studier undersøker kun variablene ved statiske målinger, noe som fører til at dagnivå variasjoner ikke kommer frem i studiene. Kvantitative dagbok studier innebærer å samle inn kvantitative data daglig over en kortere tidsperiode. Forskningsdesignet gir mulighet for å undersøke variasjoner i variablene fra dag til dag, samtidig som dataen samles inn på intrapersonlig nivå. Som et svar på Demerouti og Bakker (2011) sitt ønske om flere studier som undersøker JD-R teoriens antatte sammenhenger på dagnivå, vil foreliggende studie benytte data fra en kvantitativ dagbokstudie som metode for å undersøke det dynamiske forholdet mellom daglig rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon. Samtidig vil studien undersøke hvordan det dynamiske forholdet påvirkes av personlige ressurser i form av regulerende fokus. Studien vil dermed kunne bidra til en dypere forståelse for individuell oppgaveprestasjon, og hvordan daglig tilstedeværende jobbkrav, i form av rolleklarhet, påvirker daglig oppgaveprestasjon.

Formålet med foreliggende studie er å undersøke hvordan daglig rolleklarhet og personlige ressurser i form av regulerende fokus vil virke inn på medarbeideres daglige oppgaveprestasjon på hjemmekontor. Dette skal undersøkes gjennom jobbkrav-ressurs teorien (Job demands-resources theory, JD-R) til Demerouti og kolleger (2001). Teorien postulerer at jobbkrav skaper belastning på medarbeideren som negativt påvirker oppgaveprestasjon hvor personlige ressurser vil virke inn på dette forholdet. Det antas dermed i foreliggende studie at jobbkrav, i form av rolleklarhet, negativt vil påvirke oppgaveprestasjon. Samtidig skal vi undersøke antagelsen om at personlige ressurser, i form av medarbeiderens regulerende fokus, modererer dette forholdet. Gjennom å undersøke denne sammenhengen vil studien kunne gi

økt innsikt i hvordan individuelle forskjeller i form av regulerende fokus kan påvirke den eksisterende belastningen på medarbeiderens daglige oppgaveprestasjon på hjemmekontor.

Teoretisk rammeverk

Organisasjoner er avhengig av dyktige medarbeidere for å skape resultater, og medarbeideren omtales dermed ofte som organisasjonens fremste ressurs. For at organisasjoner skal prestere er det derfor sentralt at det investeres i medarbeiderne. Dersom en medarbeider ikke presterer vil det gå ut over organisasjonens overordnede prestasjon, noe som er kostnadskrevende for organisasjonen. I tillegg kan mangel på jobbprestasjon påvirke individet negativt, blant annet gjennom endring i motivasjon og jobbegasjement (Bakker & Demerouti, 2017). Ettersom medarbeideres prestasjonsnivå påvirker både organisasjonen og individet er det av interesse å undersøke variabler som kan hindre jobbprestasjon. På bakgrunn av denne kunnskapen kan organisasjoner sette inn målrettede tiltak for å forebygge en nedgang i jobbprestasjon (Cummings & Worley, 2019).

Jobbprestasjon referer til atferd som bidrar til organisasjonens måloppnåelse. Ifølge Motowidlo og kolleger (1997) er jobbprestasjon et konstrukt som kjennetegnes av flere faktorer. For det første er prestasjon et atferdsmessig konstrukt. Motowidlo og kolleger (1997) påpeker at begrepet prestasjon må skilles fra det som omtales som atferd og resultat. Atferd henviser til hva medarbeiderne gjør når de er på jobb, mens prestasjon er atferd som kan vurderes som positiv eller negativ for medarbeiderens og organisasjonens effektivitet. Resultat derimot er tilstander til individ eller ting som endres av prestasjon og som enten bidrar til eller hindrer organisatorisk måloppnåelse. Ettersom resultat påvirkes av faktorer utenfor individets kontroll, representerer det ikke hele bildet av individets bidrag til organisatoriske mål. Dermed understreker Motowidlo og kolleger (1997) at modeller for jobbprestasjon burde fokusere på medarbeiders atferd fremfor resultatet av deres atferd.

Foreliggende studie skiller mellom prestasjon og resultat ved at det er den faktiske atferden medarbeideren utviser som måles i skalaen for oppgaveprestasjon.

For det andre er prestasjon et flerdimensjonalt konstrukt, hvor det er vanlig å skille mellom kontekstuell prestasjon og oppgaveprestasjon (Borman & Motowidlo, 1993). Kontekstuell prestasjon referer til atferd som fremmer det organisatoriske, sosiale og psykologiske miljøet på arbeidsplassen. Dette omhandler all omkringliggende atferd som ikke er direkte knyttet til organisasjonens måloppnåelse. Denne formen for prestasjon innebærer eksempelvis ekstraordinær medarbeideratferd, ettersom prestasjonen i disse atferdene strekker seg videre fra det arbeidsgiver gjennom avtale kan forvente av medarbeideren (Lam et al., 2016). Oppgaveprestasjon derimot, utgjør medarbeiderens bidrag til organisasjonens prestasjon og defineres som atferd som anerkjennes i det formelle belønningssystemet, og som er en del av de krav som beskrives i arbeidsbeskrivelsen (Williams & Anderson, 1991). Oppgaveprestasjon beskriver individets spesifikke atferd (Motowidlo et al., 1997). Tidligere forskning har vist at oppgaveprestasjon bidrar til generell effektivitet (Conway, 1999; Motowidlo et al., 1997). Denne formen for prestasjon er tett knyttet til organisasjonens legitime interesse og virksomhet, der denne prestasjonen er det som utgjør organisasjonens produkt. Dette kan være atferder direkte knyttet til produksjon av produkter, tjenester og salg. Oppgaveprestasjon utgjør den prestasjon som forventes basert på medarbeiderens formelle stilling og utgjør dermed en sentral del av medarbeiderens arbeidshverdag (Williams & Anderson, 1991).

Medarbeidere som utviser høy grad av oppgaveprestasjon vil være en ressurs for organisasjonen, ettersom medarbeideren bidrar til å produsere i tråd med organisasjonens mål. Måling av medarbeiderens oppgaveprestasjon vil dermed gi en tilbakemelding til medarbeideren om i hvilken grad arbeidet er tilfredsstillende, og om den arbeidsinnsatsen som legges ned resulterer i prestasjon. Samtidig vil medarbeidere som opplever å prestere på jobb

utvise større engasjement og jobbtilfredshet (Hakanen et al., 2008). Breevaart og kolleger (2014) fant eksempelvis at transformasjonsledelse var en sentral prediktor for medarbeidernes jobbprestasjoner. Forfatterne forklarte denne sammenhengen med at ledere som utviser transformasjonsledelse hadde en positiv påvirkning på medarbeidernes jobbengasjement, fordi disse lederne utviste sosial støtte og ga medarbeiderne autonomi. Medarbeiderne antas å benytte disse ressursene til å håndtere jobbutfordringer, noe som dermed kan bidra til å forbedre deres jobbprestasjoner. Andre studier peker på hvordan faktorer ved medarbeideren kan være med på å påvirke oppgaveprestasjon. Blant annet har flere studier vist at emosjonell intelligens og personlighetstrekket planmessighet predikerer oppgaveprestasjon (Bakker et al., 2012; Pekaar et al., 2017; Vidyanthi et al., 2014; Wilmot & Ones, 2019). I tillegg har motivasjon og engasjement vist seg å ha en positiv påvirkning på jobbprestasjoner (Bakker & Demerouti, 2017). Motivasjon hjelper medarbeideren til å være målorientert og fokusere på oppgaven, mens engasjerte medarbeidere har energi og entusiasme til å prestere bra.

Manglende oppgaveprestasjon innebærer på sin side at medarbeideren ikke har utført sitt arbeid tilfredsstillende i tråd med sin arbeidskontrakt og stillingsbeskrivelse. Dette gir over tid grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Det kan være flere årsaker til at medarbeidere ikke presterer godt nok. Blant annet har flere studier vektlagt de situasjonelle faktorene i arbeidsmiljøet, som blant annet mangel på ressurser og tilstedeværelse av stressorer (Bakker & Demerouti, 2017; Hakanen et al., 2008). En generell antagelse innen arbeidspsykologi er at jobbstressorer reduserer individets evne til å utøve kontroll over arbeidsmiljøet, noe som igjen antas å påvirke medarbeiderens evne til å fungere effektivt (Fried et al., 1998; McGrath, 1976). Eksempelvis har jobb-familie konflikt vist seg å ha negativ effekt på jobbprestasjon (Nohe et al., 2014). Jobb-familie konflikt er et psykologisk fenomen som oppstår når det er ubalanse mellom jobben og hjemmelivet (Obrenovic et al., 2020). Det negative forholdet mellom jobb-familie konflikt og jobbprestasjon kan forklares ved at konflikten fører til

negative emosjoner som kan føre til redusert psykologisk velvære. Dette kan manifestere seg til en negativ holdning mot utførelse av sine arbeidsoppgaver som gir en nedgang i effektivitet. På den andre siden har flere studier vist at medarbeidere som har fleksible jobbløsninger, inkludert hjemmekontor, opplever mindre jobb-familie konflikt (Joyce et al., 2010; Solís, 2016). I tillegg har hjemmekontor vist seg å ha positiv effekt for både jobbtilfredshet og jobbprestasjon (Kröll & Nüesch, 2019).

Videre kan redusert jobbprestasjon forklares ved at medarbeideren mangler ressurser til å håndtere krav som oppstår i arbeidslivet. En studie av Bakker og kolleger (2003) viste for eksempel at når organisasjoner ikke tilrettelegger for at medarbeidere har tilstrekkelig med ressurser, så fører det til nedgang i forpliktelse og tilbaketrekning, som bidrar til nedgang i jobbprestasjon. Andre studier har fokusert på hvordan hindrende stressorer påvirker generell jobbprestasjon (LePine et al., 2004; Lepine et al., 2005). Hindrende stressorer referer til stressorer som er utenfor medarbeiderens kontroll, og hindrer muligheter for individuell utvikling (Lepine et al., 2005). Wallace og kolleger (2009) fant eksempelvis at rollestressorer, i form av rolleklarhet negativt påvirker jobbprestasjon.

Til tross for at forskning har ulike perspektiver på årsakene til nedgang i jobbprestasjon, er det enighet om at mangel på jobbprestasjon har negativ effekt for både medarbeider og organisasjon. Det er derfor sentralt å undersøke hvordan medarbeidere håndterer stressorer og ressurser i arbeidsmiljøet. Etersom pandemien førte til at medarbeidere ble pålagt å arbeide på hjemmekontor, oppsto det samtidig et behov for å undersøke disse faktorene i en hjemmekontor-situasjon.

Daglig fluktasjoner av oppgaveprestasjon

Dagene i en arbeidsuke er ulike, der mandag skiller seg fra eksempelvis onsdag og fredag (Pindek et al., 2021). Dette skaper en variert og dynamisk arbeidshverdag som er

positivt for medarbeideren ved at det forhindrer monotont arbeid som kan resultere i kjedsomhet (Kass et al., 2001). På den andre siden kan dynamiske arbeidssituasjoner samtidig føre til ujevn arbeidsbelastning som negativt kan påvirke medarbeideren (Bakker et al., 2008; Karasek, 1979). Til tross for behovet for å undersøke mulige variasjoner i arbeidsmiljøvariabler, blir organisasjonsforskningen kritisert for å ha en statisk tilnærming til flere organisasjonspsykologiske variabler (Pindek et al., 2021). Ployhart og Vandenberg (2010) påpeker hvordan forskning benytter statisk måling av variabler, til tross for at hypotesene er dynamiske i sin utforming. Teoriene som benyttes i psykologiske studier tilsier at hypotesene gjerne sier noe om hvordan to eller flere variabler forholder seg til hverandre over tid. I tverrsnittstudier blir både prediktorvariablene og utfallsvariablene målt statisk med en måling på samme tidspunkt (Pindek et al., 2021). I slike studier konkluderes det med at forholdet mellom to statiske variabler målt på samme tidspunkt har et dynamisk forhold hvor den ene variabelen fører til eller påvirker den andre. Studien har derimot ikke i realiteten undersøkt sammenhengene over tid, men kun undersøkt sammenhengen mellom de to variablene på ett tidspunkt gjennom én statisk måling.

Som en løsning på den statiske målingen i tverrsnittstudier benyttes longitudinelle studier der flere målinger blir gjort med lengre intervaller på eksempelvis tre, seks eller tolv måneder (Ployhart & Vandenberg, 2010). Dette gir muligheten til å undersøke variablenes påvirkning på hverandre over et bestemt tidsintervall på eksempelvis tre måneder. Utfordringen med longitudinelle studier er at fluktuasjoner som har oppstått i tidsrommet mellom målingene ikke blir undersøkt. Dersom oppgaveprestasjon fluktuerer eller er avhengig av situasjonelle forhold i tidsrommet mellom målingene vil ikke slike studier fange opp dette (Ohly et al., 2010). Ved å benytte kvantitative dagbokstudier vil en dermed kunne undersøke daglige variasjoner i variablene, som kan gi en mer nyansert måling av ulike sammenhenger. Gjennom dagbokstudier får deltakerne muligheten til å gi et mer presist bilde

av sin hverdag gjennom ferske refleksjoner. Refleksjonene er i mindre grad påvirket av deltakerens evne til riktig gjenhenting av hukommelse, noe som kan føre til større nøyaktighet i innrapportert data (Ohly et al., 2010).

Til tross for at oppgaveprestasjon er mye studert innen organisasjonspsykologisk forskning, så foreligger det få studier som har undersøkt hvordan oppgaveprestasjon opptrer på dagnivå (Gorman et al., 2012; Murphy & Cleveland, 1995). Pindek og kolleger (2021) fant i sin studie av arbeidsstressorer støtte for at medarbeidere opplever et skille mellom arbeidsdager og helgedager, samt mellom ukestart og ukeslutt i form av mandag og fredag. Eatough og kolleger (2016) forklarer at noe av den daglige variasjonen oppstår grunnet daglige arbeidsopplevelser i form av arbeidsstressorer. Arbeidsstressorer er dermed undersøkt som en forløper til daglige variasjoner i medarbeidernes atferd (Beattie & Griffin, 2014). Daglige fluktusjoner i arbeidsstressorer gir grunnlag for å undersøke om disse variasjonene skaper fluktusjoner også ved andre variabler på arbeidsplassen, slik som oppgaveprestasjon. Binnewies og kolleger (2009) fant støtte for at jobbprestasjon kan variere fra dag til dag i sammenheng med daglig restitusjon. Basert på argumentene til Pindek og kolleger (2021) og studien til Binnewies og kolleger (2009) forventes det i foreliggende studie at oppgaveprestasjon kan fluktuere på dagnivå, og dermed fluktuerer oftere enn det longitudinelle studier kan måle, og derav avdekke. Det er derfor av interesse å undersøke oppgaveprestasjon på dagnivå, for å avdekke mulige fluktusjoner. Dette gir grunnlag for studiens første hypotese:

Hypotese 1: Oppgaveprestasjon vil fluktuere på dagnivå.

Jobbkrav-ressurs teorien

Forskning på jobbprestasjon er sentralt og utbredt innen arbeids- og organisasjonspsykologi. En av de mest siterte teoriene om forløperne til jobbprestasjon er jobbkrav-ressurs teorien (job demand-resources theory, JD-R) (Bakker & Demerouti, 2017). Foreliggende studie vil derfor benytte seg av JD-R teorien som rammeverk for å forklare variablenes sammenheng. JD-R teorien forklarer hvordan det organisatoriske miljøet kan påvirke medarbeideres velvære og jobbprestasjon basert på tilstedeværelsen av krav og ressurser (Bakker & Demerouti, 2017). Tidligere ble teorien brukt til å forklare forløperne til utbrenthet, men Bakker og kolleger (2004) reviderte teorien til å inkludere jobbprestasjon som utfall. Teorien er en videreutvikling av Karaseks (1979) jobbkrav-kontroll modell som viser hvilken belastning som kan oppstå dersom det forekommer høye krav og lite kontroll i arbeidssituasjonen. Videre inneholder JD-R teorien mange av de samme elementene som i andre stressmodeller (Hackman & Oldham, 1980; Hobfoll, 1989). Teorien har fått sin popularitet grunnet sin anvendbarhet ettersom teorien tar for seg både positive og negative arbeidsmiljøfaktorer.

JD-R teorien beskriver at et arbeidsmiljø kan karakteriseres av en rekke ulike jobbkrav og jobbressurser. Jobbkrav defineres som de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspektene ved jobben som krever varig fysisk og/eller psykologisk innsats, og som derfor er assosiert med bestemte fysiologiske og/eller psykologiske kostnader (Demerouti et al., 2001). Eksempler på jobbkrav kan være jobbpress i form av korte tidsfrister, høye prestasjonskrav, jobb-familie ubalanse og stress (Bakker et al., 2008). Lepine og kolleger (2005) skiller videre mellom utfordrende og hindrende jobbkrav. Utfordrende jobbkrav defineres som krav som er innsatskrevende, men som har potensiale til å fremme personlig vekst og måloppnåelse for medarbeideren. Utfordrende jobbkrav behøver dermed ikke utelukkende være negativt for medarbeideren, men kan ifølge JD-R teorien skape økt

motivasjon. For at utfordrende jobbkrav skal kunne skape motivasjon for medarbeideren forutsetter det at medarbeideren opplever at det foreligger tilstrekkelig mengde ressurser for å håndtere jobbkravet. Den andre formen for jobbkrav omtales som hindrende jobbkrav. Hindrende jobbkrav er jobbkrav eller omstendigheter rundt arbeidet som involverer overdrevne eller uønskede begrensninger som forstyrrer et individs evne til å oppnå verdsatte mål (Cavanaugh et al., 2000). I tråd med JD-R teorien vil hindrende jobbkrav kunne skape belastning for medarbeideren, dersom medarbeideren opplever at de ressursene som er tilgjengelige i arbeidssituasjonen ikke er tilstrekkelige til å håndtere jobbkravet.

JD-R teorien postulerer at hindrende jobbkrav, som rolleklarhet, negativt påvirker medarbeidernes jobbprestasjon gjennom en belastningsprosess. Gjennom å undersøke mulig belastende jobbkrav, i form av rolleklarhet, kan organisasjonen arbeide målrettet både for å sikre medarbeideres velvære og helse, og sikre prestasjon for organisasjonen. Bakker og Demerouti (2017) omtaler rolleklarhet som et hindrende jobbkrav, der rolleklarhet kan føre til belastning grunnet økt grad av rollestress, som negativt påvirker jobbprestasjon.

Rolleklarhet og oppgaveprestasjon

Rolle teori vektlegger viktigheten av sosiale relasjoner for å predikere måten arbeid utføres i organisasjoner. En rolle på arbeidsplassen innebærer de forventningene som knyttes til de ansvarsområder eller krav som assosieres med utføringen av spesifikke jobber (Dierdorff & Rubin, 2007; Murphy & Jackson, 1999). Organisasjoner består av et system av roller som samhandler, hvor individuelle jobbprestasjoner kan formes av andre roller i systemet (Katz & Kahn, 1978). Rolleforventningene som knyttes til hver enkelt medarbeiders atferd oppstår basert på de konkrete stillingsbeskrivelser som eksisterer, medarbeiderens tolkning og personliggjøring av arbeidsaktivitetene, samt av arbeidets kontekst og

organisering (Dierdorff et al., 2012). Utydelige eller motstridende rolleforventninger kan føre til usikkerhet, og en opplevelse av rollestress for eksponerte medarbeidere.

Ifølge Kahn og kolleger (1964) består rollestress hovedsakelig av to kategorier: rollekonflikt og rolleklarhet. Rollekonflikt oppstår når det eksisterer motstridende forventninger knyttet til en rolle (Örtqvist & Wincent, 2006). Medarbeideren vil oppleve at forventningene som knyttes til arbeidsutførelsen ikke er overensstemmende slik at konsekvensen blir at ved rolleutførelsen vil medarbeideren måtte bryte med en eller flere av forventningene. Rolleklarhet vil på sin side innebære at arbeidstakeren ikke har fått tilstrekkelig informasjon eller instruksjon om hva som forventes av en i jobben (Örtqvist & Wincent, 2006). Mangelen på informasjon og instruksjon skaper uklarhet knyttet til rollens forventninger, ansvarsområder og oppgaveinstruksjoner. Manglende, uklare eller motstridende forventninger til roller og derav til hverandres atferd vil kunne føre til usikkerhet som kan påvirke medarbeiderens jobbprestasjon. Uklarhet rundt ansvarsområder og oppgaver medarbeideren har i sin rolle kan føre til at medarbeideren må bruke tid på å søke etter informasjon for å undersøke hvordan arbeidet skal utføres før arbeidet kan påbegynnes. Dette er tidkrevende, og tar dermed tid bort fra det opprinnelige arbeidet. Medarbeideren kan oppleve en hindring i sitt mål om å gjennomføre arbeidsoppgaven, noe som kan skape frustrasjon og stress og redusere medarbeiderens motivasjon.

Rolleklarhet innebærer blant annet at medarbeideren ikke har mottatt tilstrekkelig informasjon for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver, noe som kan føre til økt frustrasjon. Dersom medarbeideren opplever mangel på informasjon kan det tenkes at medarbeideren vil oppleve motvilje til å utføre arbeidsoppgavene sine, ettersom de føler at de ikke skylder organisasjonen arbeidsinnsats. I tillegg har Jex (1998) vist at hindrende jobbkrav reduserer medarbeideres evne til å prestere ved å avlede innsatsen bort fra å utføre jobbfunksjoner og mot håndtering av stressoren. Hindrende jobbkrav er ifølge JD-R teorien en belastning for

medarbeideren ettersom det krever høyere innsats av medarbeideren for å prestere. Over en lengre tidsperiode vil dermed den høye innsatsen gradvis bli en belastning for medarbeideren som kan resultere i utmattelse eller utbrenthet. Flere studier har vist at utmattelse og utbrenthet negativt påvirker jobbprestasjon (Bakker et al., 2008; Taris, 2006).

Medarbeiderens atferd påvirkes av input fra arbeidsomgivelsene, og dette kan skape svake eller sterke situasjoner (Mischel, 1977). Situasjoner som skaper forventninger til hvilken atferd som er passende kan karakteriseres som sterke situasjoner. I situasjoner med lav grad av klarhet oppstår det en felles konstruksjon av uniforme forventninger og passende insentiver som medarbeiderne forholder seg til og arbeider etter (Mischel, 1977).

Medarbeiderne vil dermed i større grad handle basert på de tydelige roller og normer som eksisterer i arbeidsmiljøet. Lav grad av rolleklarhet vil kunne føre til at arbeidsoppgavene fremstår tydelige, noe som veileder atferden og skaper mulighet for jobbprestasjon. I situasjoner med høy klarhet vil det derimot være fravær av klare roller, normer og belønning, noe som fører til at medarbeiderne i større grad tar avgjørelser og handler basert på egne preferanser (Mischel, 1977). Slike situasjoner kan karakteriseres som svake da det ikke er tydelig hvilken atferd som er forventet. Her vil medarbeideren dermed kunne oppleve manglende informasjon og manglende forståelse for egne og andres arbeidsoppgaver. Rolleklarhet innebærer den relative uforutsigbarheten som knyttes til manglende input fra omgivelsene til å veilede atferd (Kahn, et al., 1964). I svake situasjoner der arbeidets organisering og tilstedeværelse av andre medarbeideres roller avtar, vil dermed grad av rolleklarhet kunne tilta.

Den forventede negative sammenhengen mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon kan forklares med Banduras teori om selvopplevd mestringstro (Bandura, 1997). Selvopplevd mestringstro referer til «troen på egen evne til å mobilisere motivasjon, kognitive ressurser og handlinger som trengs for å møte situasjonelle krav» (Wood & Bandura, 1989, s. 408).

Mestringstro handler dermed om individets tro på hva en kan og ikke kan på spesifikke oppgaver. Høy mestringstro er nødvendig for at et individ skal ha fokus på oppgaver i møte med vanskelige situasjoner (Wood & Bandura, 1989). Dersom medarbeideren mottar utydelige instruksjoner på hva som skal gjøres i jobben kan det føre til at medarbeideren blir usikker på sin egen evne til å mestre de oppgavene på en god måte. Det finnes støtte for at rolleklarhet kan forsterke medarbeideres tro på egen mestring (Brandmo et al., 2021; Jex et al., 2001; Yousefi & Abdullah, 2019). Dersom medarbeideren vet hva som forventes for å gjøre en god jobb vil det forsterke tiltroen til egen kompetanse og evne til å mestre utfordrende jobbsituasjoner som fører til mindre stress og økt jobbprestasjon. Medarbeidere med høy mestringstro har større sannsynlighet for å ta på seg utfordrende oppgaver og prestere bedre enn de med lav mestringstro. Dersom medarbeideren ikke har tro på at egne handlinger fører til ønsket utfall, vil det kunne svekke deres insentiv til å handle. Mestringstro vil dermed påvirke medarbeiderens handling, og graden av innsats som legges ned. Dermed kan lav mestringstro fungere som en selvpoppfyllende profeti (Bandura, 1997).

Videre kan høye krav og svekket mestringstro føre til engstelse og stress (Bandura, 1997; Jex et al., 2001; Karasek, 1979; Xanthopoulou et al., 2013). I tillegg er det vist at daglig fluktuering av oppfattet rolleklarhet er positivt relatert til daglig negativ affekt (Jones, 1996; Yang & Diefendorff, 2009). Rolleklarhet kan vekke affektive reaksjoner som angst og ubehag grunnet usikkerheten rundt hva en skal gjøre, om innsatsen fører til prestasjon eller om prestasjon vil føre til ønsket utfall (Beehr & Bhagat, 1985; Spector & Fox, 2002). Det kan dermed tenkes at på de dagene medarbeideren opplever å ikke vite hva som forventes av en, vil de prestere dårligere enn på dager hvor de vet hva som forventes. Tidligere meta-analyser har funnet en negativ sammenheng mellom rolleklarhet og jobbprestasjon (Fisher & Gitelson, 1983; Gilboa et al., 2008; Jackson & Schuler, 1985; Tubre & Collins, 2000), dette støttes også av nyere studier (Akgunduz, 2015; June & Mahmood, 2011).

Som tidligere påpekt er ingen arbeidsdag lik (Pindek et al., 2021). Ettersom det derav forventes at oppgaveprestasjon vil fluktuere på dagnivå, vil det samtidig være av interesse å undersøke rolleklarhet på samme betingelser. Rolleklarhet har på lik linje med oppgaveprestasjon tradisjonelt vært undersøkt ved tverrsnitts- og longitudinelle studier, der rolleklarhet kun blir målt på ett tidspunkt. Forskingen på rolleklarhet som en tverrsnittsvariabel har vist at rolleklarhet kan knyttes til flere faktorer i arbeidssituasjonen, slik som jobbprestasjon, organisasjonstilhørighet og emosjonell utmattelse (Morrissette & Kisamore, 2020; Örtqvist & Wincent, 2006). Utfordringen med denne formen for studier er at dagnivåvariasjon av rolleklarhet ikke framkommer i studiene. Prasada og kolleger (2020) påpeker at rolleklarhet har blitt et problem for ansatte under covid-19 pandemien. Dette begrunnes med at overgangen til hjemmekontor har ført til uklar informasjon, instruksjoner og forventninger knyttet til oppgavene medarbeiderne må utføre daglig. I tillegg kan omorganiseringen til hjemmekontor ha ført til større arbeidsmengder, noe som kan føre til usikkerhet rundt hvilke oppgaver som må prioriteres. Dette kan føre til økt stress for medarbeiderne, dersom de ikke har tilgang på veiledning og ressurser som er nødvendig for å kunne utføre oppgavene sine under slike skiftende omstendigheter. I en hjemmekontor-setting mottar ikke medarbeideren den samme input fra omgivelsene som ved kontor-situasjonen, og den fysiske kontakten mellom medarbeiderne avtar. Hjemmekontor kan dermed skape en situasjon med mer rolleklarhet, noe som gjør det interessant å undersøke om rolleklarhet kan påvirke medarbeiderens oppgaveprestasjon på dagnivå.

I organisasjoner preget av endring vil informasjonsflyt påvirke grad av opplevd rolleklarhet der mer tilgjengelig informasjon gir tydeligere roller og derav mindre rolleklarhet (Rizzo et al., 1970). Det kan dermed tenkes at på dager der medarbeideren opplever å motta mye informasjon om sine arbeidsoppgaver, vil grad av rolleklarhet avta. Dette vil kunne variere på dagnivå, der informasjonsflyten stadig påvirkes av utenforliggende

faktorer. Eksemplifisert kan manglende informasjon og dermed større rolleklarhet påvirke medarbeideren på mandag, mens medarbeideren på tirsdag har fått mer informasjon som fører til at grad av rolleklarhet avtar. Denne variasjonen i rolleklarhet vil påvirke medarbeiderens evne til å utføre sin rolle, og dermed også kunne påvirke andre faktorer i arbeidssituasjonen, slik som medarbeiderens jobbprestasjon den samme dagen. Gjennom å undersøke dagnivå variasjoner av rolleklarhet vil det kunne gi et mer nyansert bilde av hvordan rolleklarhet kan påvirke medarbeiderens daglige oppgaveprestasjon. Med andre ord så forventes det i foreliggende studie at på dager med høy rolleklarhet vil nivået av oppgaveprestasjon reduseres, ettersom medarbeideren ikke klarer å håndtere sine oppgaver, og dermed presterer mindre effektivt. Basert på overnevnte teori og empiri fremlegges studiens andre hypotese:

Hypotese 2: Daglig rolleklarhet er negativt relatert til daglig oppgaveprestasjon.

Regulerende fokus

JD-R teorien skiller mellom henholdsvis «jobbressurser» og «personlige ressurser». Jobbressurser refererer til de fysiske, psykologiske, sosiale, eller organisatoriske aspektene av jobben som er funksjonelle i å oppnå arbeidsmål, redusere jobbkrav og de assosierte fysiologiske og psykologiske kostnadene, eller stimulere til personlig vekst, læring og utvikling (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2007). Eksempler på jobbressurser er sosial støtte fra kolleger og ledere, tilbakemelding og autonomi (Schaufeli & Taris, 2013). Personlige ressurser, på den annen side, referer til de psykologiske egenskapene eller aspektene ved selvet som er generelt assosiert med motstandsdyktighet og som referer til evnen til å kontrollere og påvirke miljøet på en vellykket måte (Hobfoll et al., 2003). Både jobbressurser og personlige ressurser er spesielt gunstige for engasjement når medarbeideren samtidig står ovenfor høy grad av jobbkrav, som for eksempel rolleklarhet. Schaufeli og

Taris (2013) trekker frem blant annet medarbeiders regulerende fokus som en personlig ressurs som kan påvirke medarbeideres jobbprestasjon. Higgins (1998) teori om regulerende fokus (Regulatory focus theory, RFT) omhandler hvordan individuelle forskjeller i behovet for vekst og sikkerhet vil påvirke individers tilnærming til målorientering, og derav prestasjonsatferd. Individer er drevet gjennom målorientert atferd, men hvilke midler en bruker for å oppnå disse målene varierer basert på individets regulerende fokus. Mennesker benytter selvregulering av atferd for å tolke og forstå omgivelsene rundt seg (Bandura, 1991), og selvreguleringen kan dermed påvirke betydningen rolleklarhet har på medarbeidernes oppgaveprestasjon.

Higgins (1998) skiller mellom to former for regulerende fokus; promotion fokus og prevention fokus. Medarbeidere på en arbeidsplass kan inneha begge former for regulerende fokus, men forskning har vist at det er stabile individuelle forskjeller i tilbøyeligheten til å være promotion fokusert eller prevention fokusert (Lockwood et al., 2002). Dette innebærer at en medarbeider vil kunne ha høye nivåer av en dimensjon, begge eller ingen (Higgins et al., 2001; Wallace & Chen, 2006). Promotion fokus og prevention fokus er derav ikke to ender av et kontinuum, men heller to uavhengige dimensjoner under det overordnede konstruktet regulerende fokus. En sentral bemerkning ved regulerende fokus teorien er at medarbeidere med promotion fokus ikke nødvendigvis er en større ressurs for arbeidsgiver enn medarbeidere med prevention fokus eller motsatt. De fordelaktige konsekvensene relatert til promotion- og prevention fokus avhenger av om det er samsvar mellom jobbkravene i arbeidsmiljøet og medarbeiderens fokus, omtalt som «regulatory fit»² (Higgins, 2005). Medarbeidere oppnår dermed optimal prestasjon når det er samsvar mellom medarbeiderens regulerende fokus og oppgavekravene (Spiegel et al., 2004). I tillegg er situasjoner og

² Ettersom det ikke eksisterer et tilsvarende norsk begrep for «regulatory fit», vil foreliggende studie benytte det engelske begrepet.

oppgaver i seg selv enten promotion- eller prevention situasjoner, men om en oppgave er promotion- eller prevention orientert avhenger i stor grad av oppgaveformuleringen (Plessner et al., 2009). Med andre ord vil måten oppgaver blir presentert på ha innvirkning på prestasjon, der samsvar mellom oppgave og regulerende fokus fører til økt oppgaveprestasjon. Det er dermed sentralt for organisasjonen å kunne kartlegge hvilke medarbeidere som presterer under hvilke forhold så organisasjonen kan tilrettelegge for optimalisert oppgaveprestasjon.

Medarbeidere med promotion fokus har et iboende behov for å oppfylle sitt «ideelle selv». De fokuserer på muligheter for vekst og utvikling, og arbeider for å maksimere positive utfall. Dette innebærer å arbeide for å oppnå gevinst gjennom et fokus på egne håp og ambisjoner. Medarbeidere med et promotion fokus vil arbeide strategisk for å oppnå ønsket slutttilstand, hvor de aktivt forfølger mål ved å utføre ulike atferder for å undersøke hva som gir ønsket jobbprestasjon (Crowe & Higgins, 1997; Molden et al., 2008). En arbeidsmetode som inkluderer utprøvelse av flere ulike løsninger øker sannsynligheten for at medarbeideren opplever samsvar mellom den nåværende tilstanden og kommende prestasjon, samtidig som det minimerer sannsynligheten for å ikke oppnå mulige gevinster i omgivelsene. Promotion fokuserte individer vil oppleve en følelse av tilfredshet ved gevinst og belønning, som kan uttrykkes gjennom emosjonelle responser assosiert med munterhet (Brockner & Higgins, 2001).

Promotion fokus og oppgaveprestasjon

I motivasjonsprosessen i JD-R teorien vil tilstrekkelig mengde ressurser føre til økt oppgaveprestasjon. Foreliggende studie undersøker således om promotion fokus kan fungere som en personlig ressurs i dette forholdet. En rekke studier har vist at promotion fokus er positivt relatert til jobbprestasjoner (Förster et al., 2003; Gorman et al., 2012). I likhet med

jobbressurser, er personlige ressurser funksjonelle for å oppnå mål, hvor de stimulerer til personlig vekst og utvikling (Schaufeli & Taris, 2013). Etersom promotion fokuserte individer er motivert til å konsentrere seg om å oppnå vekst fremfor å unngå tap, kan det føre til at de er mer proaktive etter søken på potensielle muligheter (Johnson et al., 2015). Det kan dermed argumenteres for at de medarbeiderne som skårer høyt på promotion fokus har større sannsynlighet for å gjenkjenne muligheter enn medarbeidere som skårer lavt, noe som kan føre til økt oppgaveprestasjon. Dette støttes av flere studier, som har vist at promotion fokuserte medarbeidere har en tendens til å ha fokus på å fullføre mange oppgaver hurtig som fører til økt produktivitet (Förster et al., 2003; Wallace & Chen, 2006). Som tidligere nevnt vil promotion fokuserte individer fokusere på å oppnå positive utfall og gevinster, samt sikre seg mot tapte muligheter. Dermed vil de jobbe mot gevinster selv om det kan innebære en risiko for å gjøre feil (Higgins, 1997). Det vil si at promotion fokuserte individer foretrekker å ta sjanser for å sikre at de ikke overser noe som kan føre til vekst og gevinst.

Videre har motiverende egenskaper ved jobben som jobbressurser og personlige ressurser vist seg å være viktig for utvikling av jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008). I tillegg har empiriske studier vist et gjensidig forhold, slik at tilstedeværelse av jobbressurser og personlige ressurser fører til jobbengasjement, som igjen fører til flere ressurser (Xanthopoulou et al., 2009; Hakanen et al., 2006). Medarbeidere med personlige ressurser klarer i større grad å mobilisere jobbressurser, og generelt være mer engasjert i sitt arbeid. Bakker og Demerouti (2008) peker på engasjerte medarbeideres evne til å skape egne ressurser som en viktig årsak til at de er mer produktive. Dette er i tråd med Fredricksons (2001) «broaden-and-build» teori som viser at opplevelse av positive følelser kan på sikt bygge opp psykologiske ressurser, og føre til emosjonelt velvære. Den positive sammenhengen mellom jobbengasjement og ressurser er støttet av flere studier. Xanthopoulou og kolleger (2009) viste i sin studie at jobbengasjement resulterte i flere

personlige ressurser (optimisme og mestringstro) og i flere jobbressurser (sosial støtte fra kolleger, autonomi og tilbakemelding) over tid. Disse studiene indikerer at i motsetning til uengasjerte medarbeidere, så vil engasjerte medarbeidere være bedre til å mobilisere sine egne personlige ressurser og jobbressurser som igjen fører til fremtidig engasjement. Videre har personlige ressurser vist seg å predikere motivasjon, jobbtilfredshet og jobbprestasjon (Judge et al., 2004). Dette kan forklares ved at når medarbeideren har høye nivåer av personlige ressurser føler de at de kan kontrollere miljøet effektivt. Dette kan føre til at de i større grad vil oppfatte de tilgjengelige jobbressursene i arbeidsmiljøet, og derav engasjerer seg i oppgavene sine som kan føre til økt jobbprestasjon (Salanova et al., 2010). I tråd med JD-R teorien vil engasjerte medarbeidere legge mer innsats inn i sitt arbeid, noe som fører til at de oppnår høyere grad av jobbprestasjon. Det kan dermed tyde på at personlige ressurser, herunder promotion fokus, vil ha positiv påvirkning på oppgaveprestasjon. På bakgrunn av dette fremsettes studiens tredje hypotese:

Hypotese 3: Medarbeideres nivå av promotion fokus er positivt relatert til daglig oppgaveprestasjon.

Prevention fokus og oppgaveprestasjon

Til forskjell fra promotion fokuserte medarbeidere så har medarbeidere med et prevention fokus et behov for sikkerhet og å opprettholde de plikter, forventninger og krav som foreligger (Higgins, 1998; Lanaj et al., 2012). Dette grunner i et behov for sikkerhet, hvor medarbeideren søker å minimere negative utfall. Medarbeidere med prevention fokus vil unnlate å ta risiko, og arbeider for å unngå å gjøre feil. Prevention fokuserte individer søker å opprettholde de nåværende ressursene i arbeidssituasjonen ved å unngå tap av ressurser. De tilnærmer seg den ønskede tilstanden ved å oppfylle sine plikter og ansvar slik at de samtidig

sikrer at de ikke begår feil. Medarbeidere med prevention fokus vil dermed føle tilfredshet ved fravær av negative konsekvenser, og oppleve ubehag dersom de taper ressurser. Dette er i tråd med konservering av ressurser teori (conservation of resources, COR) (Hobfoll, 1989). Ifølge teorien er individer motiverte til å beskytte sine nåværende ressurser og til å oppnå nye ressurser. Ressurser defineres som de objektene, tilstandene eller karakteristikene individet oppfatter som vil hjelpe å oppnå individets mål (Hobfoll, 1989). Med andre ord vil prevention fokuserte medarbeidere være tilbøyelige til å unngå misforhold mellom sine mål og det faktiske målet, og dermed bruke strategier for å sikre seg mot tap (Higgins, 1997).

Prevention fokuserte medarbeidere vil utvikle en minimal standard for prestasjoner, ettersom medarbeiderens orientering ikke omhandler maksimal prestasjon, men fremmer et ønske om å unngå unødvendig risiko (Higgins, 1998). Flere studier har derfor undersøkt sammenhengen mellom prevention fokus og sikkerhetsprestasjon (Lanaj et al., 2012; Wallace & Chen, 2006). Wallace og kolleger (2008) fant at prevention fokus er sterkt positivt relatert til sikkerhetsprestasjon. Prevention fokuserte individer prioriterer nøyaktighet over hurtighet i oppgaveutførelse som i praktisk betydning fører til at de gjør færre feil, men arbeider saktere (Förster et al., 2003; Wallace et al., 2008). Det er nærliggende å anta at medarbeidere med lavere arbeidstempo trolig vil oppleve svakere oppgaveprestasjon, ettersom de grunnet tidsbegrensningen arbeider med færre oppgaver i løpet av en arbeidsdag. Basert på overnevnte teori og empiri antas det dermed at prevention fokus har en negativ påvirkning på oppgaveprestasjon. Dermed presenteres studiens fjerde hypotese:

Hypotese 4: Medarbeideres nivå av prevention fokus er negativt relatert til daglig oppgaveprestasjon.

Den modererende rollen til regulerende fokus

I arbeidssituasjoner hvor det oppstår rolleklarhet, vil det samtidig være behov for økt tilgang på ressurser som kan balansere dette økte kravet. JD-R teorien postulerer at optimal jobbprestasjon oppstår gjennom en motivasjonsprosess der det er balanse mellom de jobbkraav og de ressurser som eksisterer. Dersom medarbeideren opplever utfordrende jobbkraav og besitter ressurser for å håndtere disse, postulerer teorien at medarbeideren vil oppleve jobbegasjement og tilhørighet, noe som vil påvirke jobbprestasjonen positivt (Bakker & Demerouti, 2017). Flere studier har funnet en negativ sammenheng mellom rolleklarhet og jobbprestasjon (Gilboa et al., 2008; Tubre & Collins, 2000). Wallace og kolleger (2008) fant at promotion fokus er positivt relatert til oppgaveprestasjon, og prevention fokus er positivt relatert til sikkerhetsprestasjon. I tillegg kan personlige karakteristikk som regulerende fokus moderere effekten jobbforhold har på jobbelastning (Cooper et al., 2001). Det ser dermed ut til at medarbeiderens regulerende fokus har betydning for prestasjonsutfall, samt den effekten jobbforhold har. Det kan dermed tenkes at medarbeiderens grad av daglig rolleklarhet vil oppleves og tolkes forskjellig avhengig av hvilket regulerende fokus den enkelte medarbeider har, og dermed føre til ulik effekt på medarbeiderens oppgaveprestasjon. Foreliggende studie ønsker derfor å undersøke denne sammenhengen ytterligere, gjennom å studere den modererende effekten av regulerende fokus på sammenhengen mellom daglig rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon på hjemmekontor.

Den modererende rollen til promotion fokus

Sammenhengen mellom daglig rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon kan påvirkes av de ressurser som er tilgjengelig. Dette er i tråd med JD-R teorien som viser hvordan ressurser kan bufre de negative effektene jobbkraav kan ha på jobbprestasjon (Bakker & Demerouti, 2017). Personlige ressurser kan aktivere individet til å håndtere kravene som

oppstår i jobben, og dermed prestere godt. Som tidligere nevnt kan promotion fokus anses som en personlig ressurs, og refererer til de psykologiske egenskapene eller aspektene ved selvet som er generelt assosiert med motstandsdyktighet og evnen til å kontrollere og påvirke omgivelsene på en vellykket måte (Schaufeli & Taris, 2013). Derimot er rolleklarhet et hindrende jobbkrav som generelt har negativ effekt, men det antas i foreliggende studie at en medarbeiders promotion fokus kan være med på å dempe den negative belastningen rolleklarhet har på oppgaveprestasjon.

Studier har vist at personlige ressurser fungerer som en moderator på forholdet mellom uønskelige jobbkarakteristikk og negative utfall. For eksempel har Yperen og Snijders (2000) vist at mestringstro moderer forholdet mellom jobbkrav og psykologiske helsesyntomer, som eksempelvis tap av søvn. Pierce og Gardner (2004) fant lignende funn, hvor organisasjonsbasert selvtillit demper den negative effekten krevende forhold, blant annet rolleklarhet, har på depresjon og misnøye på jobb. Disse studiene indikerer at medarbeidere med høye nivåer av personlige ressurser håndterer krevende forhold på jobben mer effektivt og dermed forebygger negative utfall. Det er dermed nærliggende å anta at dette også vil gjelde for promotion fokuserte medarbeidere, slik at promotion fokus som personlig ressurs kan dempe den negative effekten daglig rolleklarhet har på daglig oppgaveprestasjon.

Den antatte betydningen promotion fokus har på sammenhengen mellom daglig rolleklarhet og oppgaveprestasjon kan videre forklares med at promotion fokuserte medarbeidere ikke er redd for å gjøre feil (Crowe & Higgins, 1997). Dersom en medarbeider ikke vet hva som forventes av en i sin rolle og hvilke oppgaver som skal gjøres den dagen kan det føre til at medarbeideren må prøve ulike løsninger for å få utført sine arbeidsoppgaver. Siden promotion fokuserte individer ikke er redd for å gjøre feil, og i tillegg tar mer risiko enn prevention fokuserte individer (Hamstra et al., 2011; Werth & Förster, 2007), kan det tenkes at på dager med rolleklarhet tar de sjanser slik at de får utført sine oppgaver. Dette kan

videre forklares med at promotion fokuserte medarbeidere er mer opptatt av måloppnåelse enn sikkerhet. I tillegg har en studie av Friedman og Förster (2001) vist at promotion fokuserte individer er mer kreative enn prevention fokuserte individer. På dager med mye rolleklarhet kan dermed kreativiteten til medarbeidere med promotion fokus føre til at de kommer med alternative løsninger som igjen øker sannsynligheten for oppgaveprestasjon.

Ettersom tilgang på ressurser kan bufre den negative effekten rolleklarhet kan ha på jobbprestasjon, er det i tråd med JD-R teorien nærliggende å anta at flere ressurser kan føre til mindre belastning. Siden promotion fokuserte individer har behov for vekst og gevinst, kan det argumenteres for at disse medarbeiderne ønsker å investere de ressursene de har i et håp om at dette gir økt oppgaveprestasjon. Dette er i tråd med konservering av ressurser teori (Hobfoll, 1989). Ifølge teorien er individer motiverte til å beskytte sine nåværende ressurser og til å oppnå nye ressurser. Ressurser defineres som de objektene, tilstandene eller karakteristikene individet oppfatter som vil hjelpe å oppnå hans eller hennes mål (Hobfoll, 1989). Individer med ressurser er i en bedre posisjon til å investere og øke sine ressurser, og dette kan føre til at de inngår i det som kalles en ressurs øknings-spiral (resource gain spiral) (Halbesleben et al., 2014). Eksempelvis er det empirisk støttet at personlige ressurser, i form av mestringsstro, er assosiert med sosial støtte, høyere selvtillit og mer effektiv håndtering (se eksempelvis Hobfoll, 2001). For promotion fokuserte medarbeidere vil dager med rolleklarhet oppleves som en hindring mot måloppnåelse, men siden disse medarbeiderne kan ha tilgang til flere ressurser (som eksempelvis sosial støtte) vil dette være med på dempe den negative belastningen rolleklarhet kan ha. Det kan dermed føre til medarbeidere som skårer høyt på promotion fokus håndterer dager med rolleklarhet bedre enn de medarbeiderne som skårer lavt på promotion fokus. Basert på JD-R teorien og konservering av ressurser teori presenteres følgende hypotese:

Hypotese 5: Promotion fokus moderer den antatte negative sammenhengen mellom medarbeidernes daglige opplevelse av rolleklarhet og deres daglige oppgaveprestasjon, slik at sammenhengen er svakere for medarbeidere som skårer høyt på promotion fokus, sammenlignet med medarbeidere som skårer lavt.

Den modererende rollen til prevention fokus

Prevention fokuserte individer arbeider saktere, men mer nøyaktig enn individer med promotion fokus (Förster et al., 2003), og når arbeidssituasjonen blir krevende fokuserer de på sikkerhet fremfor produksjon (Wallace et al., 2009). Det antas dermed at medarbeidere med prevention fokus i større grad fokuserer på å fullføre oppgaver som dekker deres behov for sikkerhet, enn på oppgaver som vil gi økt oppgaveprestasjon. Dermed kan det tenkes at prevention fokuserte medarbeidere prioriterer oppgaver der det er lite usikkerhet knyttet til arbeidsutførelsen, og nedprioriterer andre oppgaver som det knyttes større usikkerhet til. Videre forventes det at prevention fokuserte medarbeidere i krevende arbeidssituasjoner vil bruke lengre tid på oppgaver for å sikre seg mot tap, fremfor å arbeide raskest mulig (Beersma et al., 2003).

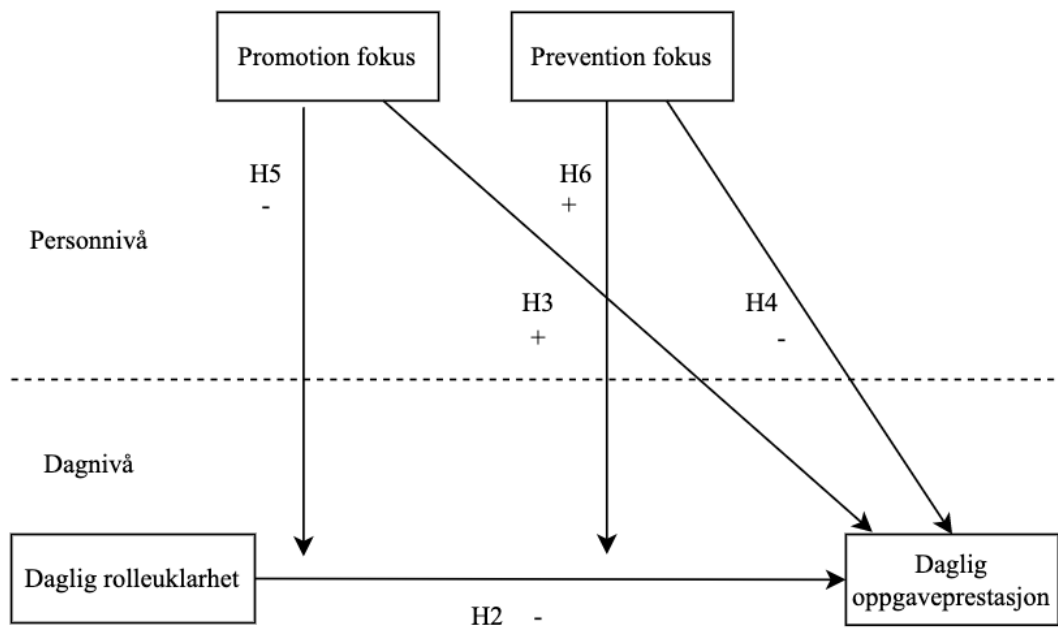
Rolleklarhet skaper belastning ettersom det krever ytterligere innsats og tid fra medarbeideren for å utføre arbeidsoppgavene. Samtidig er det nærliggende å anta at usikkerheten som oppstår ved rolleklarhet kan påvirke medarbeiderens evne til å bruke egne ressurser for å forebygge økt belastning. Dette støttes av Harris og kolleger (2006) som fant at rolleklarhet svekker medarbeiderens evne til å gjenkjenne hvordan de effektivt kan bruke ressursene sine for å påvirke jobbprestasjonen. Ettersom prevention fokuserte medarbeidere har et større sikkerhetsbehov oppstår behovet for å fullføre oppgaver uten å gjøre feil. Det kan dermed tenkes at disse medarbeiderne bruker lengre tid på hver oppgave, og utfører oppgaven med større nøyaktighet, for å sikre at den utføres korrekt i henhold til de rolleforventningene

som foreligger. Dette støttes av Förster og kolleger (2003) som i sin studie fant at prevention fokuserte individer arbeider saktere enn individer med promotion fokus. Dette krever mer ressurser i form av tid og engasjement, og kan øke belastningen på medarbeideren i situasjonen. Brenninkmeijer og kolleger (2010) argumenterer for at medarbeidere med prevention fokus kan være spesielt sensitive til de negative effektene av hindrende jobbkraav. Studien fant at medarbeidere med høy skåre på prevention fokus i større grad opplevde emosjonell utmattelse i møte med jobbkraav, sammenlignet med de medarbeiderne med lavere skåre på prevention fokus. Det antas dermed at medarbeidere med høyere skåre på prevention fokus opplever høyere belastning, som negativt påvirker oppgaveprestasjon. Bakker og kolleger (2004) forklarer at oppgaveprestasjon svekkes som følge av at utmattelse reduserer medarbeiderens selvtillit i å løse arbeidsrelaterte problemer. Dette støttes empirisk av studier som har funnet en negativ sammenheng mellom utmattelse og jobbprestasjon (Bakker et al., 2008).

Motivasjonen til prevention fokuserte medarbeidere og deres måte å tolke hendelser på kan ha innvirkning på hvordan rolleklarhet påvirker deres oppgaveprestasjon. En forklaring på sammenhengen kan være konservering av ressurser teori. Som tidligere nevnt er individer motiverte til å beskytte sine nåværende ressurser og til å oppnå nye ressurser (Hobfoll, 1989). En antagelse i teorien er at det mer psykologisk skadelig for individer å miste ressurser enn det er nyttig for dem å få tilbake de tapte ressursene. Eksemplifisert vil tap av lønn være mer skadelig enn samme mengde lønnsøkning ville vært hjelpsom (Vinokur & Schul, 2002; Wells et al., 1997). Når medarbeidere tømmer sine ressurser for å møte kravene på jobben, fører det til at de blir mer beskyttende og forsiktig ovenfor de gjenværende ressursene og hvordan de skal investeres (Baltes, 1997). Flere studier har vist at medarbeidere som mister ressurser på jobb har større sannsynlighet for å oppleve belastning i form av utbrenthet (Shirom, 1989), depresjon (Kessler et al., 1988) og søvnforstyrrelser (De Vente et al., 2003; Melamed et al.,

2006). I lys av konservering av ressurser teori kan det tenkes at rolleklarhet vil føre til at medarbeidere blir opptatt av å beskytte sine eksisterende ressurser ettersom en slik usikker arbeidssituasjon med manglende informasjon oppfattes som en trussel mot medarbeiderens ressurser (Hobfoll, 1989). Dager med mye rolleklarhet representerer en slik krevende situasjon. Det antas at dette trolig er spesielt sentralt for prevention fokuserte medarbeidere ettersom rolleklarhet skaper en situasjon som innebærer muligheten for opplevd tap. Prevention fokuserte medarbeidere vil oppleve dager preget av mye rolleklarhet som en trussel mot sine tilgjengelige ressurser, og dermed vil de på disse dagene være særlig opptatt av å bevare sine ressurser og ta mindre sjanser. Det kan dermed føre til at disse medarbeiderne vil utføre sine oppgaver med forsiktighet for å unngå å feile og miste ytterligere ressurser. Det antas dermed at på dager med mye rolleklarhet vil medarbeidere som skårer høyt på prevention fokus prestere dårligere enn de som skårer lavt. Siden medarbeidere med prevention fokus er opptatt av sikkerhet fremfor mulig forfremmelse, kan det føre til at de prioriterer bort oppgaver med mulighet for positive utfall, dersom det krever risikabel atferd (Förster et al., 2003). I situasjoner der prevention fokuserte medarbeidere har opplevd tapssituasjoner er det samtidig nærliggende å anta at deres tro på egen mestringsevne blir svekket (Bandura, 1997). Det antas dermed at nedsatt mestringstro i samhandling med trusselen for tap skaper en belastende situasjon for prevention fokuserte individer, som negativt vil påvirke deres oppgaveprestasjon. Basert på denne antagelsen presenteres følgende hypotese:

Hypotese 6: Prevention fokus moderer den antatte negative sammenhengen mellom medarbeidernes daglige opplevelse av rolleklarhet og deres daglige oppgaveprestasjon, slik at sammenhengen er sterkere for medarbeidere som skårer høyt på prevention fokus, sammenlignet med medarbeidere som skårer lavt.

Figur 1.*Teoretisk modell for studiens hypoteser*

Metode

Forskningsdesign

Foreliggende studie er en del av forskningsprosjektet «Bergen Home Office Study» ved Universitetet i Bergen, som hadde oppstart i oktober 2020. Dataene i studien ble innsamlet daglig over en fem dagers periode ved bruk av et kvantitativt dagbokdesign. Gjennom dagbokdesignet fikk respondentene mulighet til å gi et mer presist bilde av sin hverdag gjennom dagsferske refleksjoner. Refleksjonene var i mindre grad påvirket av respondentenes evne til riktig gjenhenting av hukommelse, noe som kan føre til større nøyaktighet i innrapporterte data. Respondentene fikk tilsendt ett generelt spørreskjema som ble besvart i begynnelsen av innsamlingsperioden, samt ett spørreskjema som ble besvart hver

dag i fem påfølgende dager. Det generelle spørreskjemaet inneholdt stabile situasjons- og personlighetsvariabler, inkludert spørsmål om respondentenes regulerende fokus. Det daglige spørreskjemaet kartla fluktuerende variabler som antas å variere fra dag til dag. Dette inkluderer å undersøke forholdet mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon. Dagbokstudier gir muligheten for å undersøke sammenhengen mellom ulike variabler fra dag til dag, samt undersøke hvorvidt mer stabile personlighetsvariabler i form av regulerende fokus virker inn på dette forholdet.

Utvalg

I studien ble det benyttet et bekvemmelighetsutvalg på grunnlag av tilgjengelighet av respondenter (McQueen & Knussen, 2006). Det opprinnelige utvalget bestod av 214 norske arbeidstakere fra ulike yrker og bransjer i Norge. Responsraten var på 28,5 %, noe som tilsvarer et utvalg bestående av 61 respondenter. Grunnet manglende data ble tre respondenter ekskludert fra flernivåanalysen, hvor det endelige utvalget bestod av 58 respondenter. Av disse var 39 kvinner (67. 2%) og 19 menn (32. 7%). Responsraten for daglig oppgaveprestasjon var på 92, 8%, noe som tilsvarer 283 daglige observasjoner. Gjennomsnittsalderen på respondentene var 47 år (SD = 10.4), der yngste rapporterte respondent var 23 år, og eldste rapporterte respondent var 64 år. Det var imidlertid tre respondenter som ikke oppga alder.

Etikk og databehandling

For å sikre god forskningsetisk standard og riktig databehandling ble studien registret i Risiko og Etterlevelse i forskningsprosjekter (RETTE) ved prosjektoppstart. Studien ble imidlertid ikke sendt til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) ettersom anonymiseringen av deltakerne i studien ikke førte til rådføringsplikt med

personvernombudet. All innsamlet data ble behandlet konfidensielt ved aktivt samtykke der deltakerne ble informert om muligheten for å trekke seg og sin deltakelse gjennom hele studien. For å sikre anonymitet for deltakerne ble organisasjonene som deltok tildelt et eget organisasjonsnummer, hvor hver respondent fra organisasjonen mottok et kandidatnummer. Frittstående respondenter som ikke tilhørte en organisasjon, fikk et unikt kandidatnummer på lik linje med de øvrige respondentene. Spørreskjemaene ble deretter nummerert med unike nummer, så disse kunne kobles sammen med riktig respondent. Ettersom dagbokstudier kan oppleves tidkrevende og omfattende for respondentene ble samtlige respondenter informert om nytteverdien av studien for å forebygge frafall.

Måleinstrumenter

Spørreskjemaene benyttet i foreliggende studie ble utarbeidet basert på allerede etablerte og standardiserte skalaer. Måleinstrumentene ble samtidig tilpasset dagbok-formatet gjennom å tillegge formuleringer slik som «I dag ...» og «I løpet av arbeidsdagen...» for hvert ledd. Leddene ble oversatt til norsk gjennom en «translation-back-translation»-metode for å sikre nøyaktighet. Dagnivå skjemaet ble gjennomgått og testet i forkant av utsendelse for å unngå misforståelser, belastning og frafall gjennom studien. Gjennomsnittlig svartid på det daglige spørreskjemaet var mellom 5 og 7 minutter. Dette er i tråd med anbefalingene fra Reis og Gable (2000) for å redusere potensiell utmattelse og frafall. Reliabiliteten til skalaene ble estimert ved Cronbachs alpha (α).

Måleinstrumenter på dagnivå

Daglig oppgaveprestasjon. Daglig oppgaveprestasjon ble målt med fire ledd fra en skala utviklet av Williams og Anderson (1991). Eksempler på ledd er «I dag har jeg fullført forpliktelsene som er spesifisert i min jobbeskrivelse» og «I dag har jeg fullført forpliktelser

som jeg har blitt tildelt på en tilstrekkelig måte». Respondentene ble bedt om å vurdere leddene på en 5-punkts Likert skala der 1 = helt uenig og 5 = helt enig. Høy skår indikerer dermed høy oppgaveprestasjon. Skalaen viste en reliabilitet som varierte fra .83 til .91 på tvers av de fem dagene, med en gjennomsnittlig reliabilitet på $\alpha = .87$.

Daglig rolleklarhet. Daglig rolleklarhet ble målt med tre ledd utviklet av Rizzo og kolleger (1970). Skalaen måler rolleklarhet, der høy skåre indikerer lav rolleklarhet. Skalaen ble besvart på en 5-punkts Likert skala, rangert fra 1 = helt uenig til 5 = helt enig. Eksempelvis var to av leddene «I dag har jeg visst nøyaktig hva som er forventet av meg» og «I dag har jeg visst hvilke forpliktelser jeg har». Skalaen viste en reliabilitet som varierte fra .64 til .80 på tvers av de fem dagene, med en gjennomsnittlig reliabilitet på $\alpha = .71$.

Måleinstrumenter på personnivå

Promotion fokus og prevention fokus. Hvorvidt respondentene har et promotion fokus eller prevention fokus ble målt ved bruk av en skala utviklet av Neubert og kolleger (2008). Skalaen består av 18 ledd, der ni ledd omhandler promotion fokus og ni ledd omhandler prevention fokus. Eksempel på ledd er «Jeg tar sjanser på jobben for å maksimere mine mål for forfremmelse» (promotion fokus) og «På jobben er jeg ofte fokusert på å fullføre oppgaver som vil støtte/dekke mitt behov for sikkerhet» (prevention fokus). Respondentene ble bedt om å vurdere påstandene på en 5-punkts Likert skala der 1 = helt uenig og 5 = helt enig. Skalaen viste en reliabilitet på $\alpha = .79$ for promotion fokus og $\alpha = .81$ for prevention fokus.

Analyse

Variablene rolleklarhet og oppgaveprestasjon er målt på dagnivå og innehar dermed en hierarkisk struktur som gjorde det hensiktsmessig å benytte en flernivåanalyse. Datasettet

består av informasjon på to nivå, der nivå 1 representerte dagnivå og nivå 2 representerte personnivå. Nivå 1 representerer data på hver enkelt respondent målt daglig i den aktuelle fem dagers perioden. Dette gir muligheten for å undersøke daglige variasjoner i variablene. Nivå 2 representerer en enkelt måling gjennomført i forkant av de daglige målingene, og består av målinger av relativt stabile personlige egenskaper på hver enkelt respondent. Dette gir muligheten for å undersøke variasjoner mellom respondentene. Før gjennomføring av analysene ble variablene i studien sentrert rundt et gjennomsnitt. Målingene på nivå 1 (rolleklarhet og oppgaveprestasjon) ble sentret rundt person-gjennomsnittet, mens målingene på nivå 2 (promotion fokus og prevention fokus) ble sentret rundt gjennomsnittet for det totale utvalget.

Det ble benyttet flere analyseprogrammer i databehandlingsprosessen.

Korrelasjonsanalysen ble gjennomført i Mplus versjon 7.4 (Muthén & Muthén, 2010), mens flernivåanalysene og testing av hypotesene ble gjennomført ved hjelp av MLwiN versjon 3.01 (Rasbash et al., 2015). Totalt tre modeller ble testet i MLwiN; nullmodell, hovedeffektmodell og interaksjonsmodell. Først ble den upredikerte modellen (nullmodellen) testet, der variansen i den avhengige variabelen (oppgaveprestasjon) ble undersøkt både innad i individet (dagnivå) og mellom individet (personnivå). Videre ble hovedeffektmodellen testet for å undersøke den direkte sammenhengen mellom prediktorvariabelen (rolleklarhet) og den avhengige variabelen (oppgaveprestasjon). I interaksjonsmodellen ble det undersøkt om det forelå moderering i forholdet mellom respondentenes regulerende fokus (promotion fokus og prevention fokus) og det direkte forholdet mellom prediktorvariabelen og den avhengige variabelen (rolleklarhet og oppgaveprestasjon).

Resultater

Deskriptiv statistikk

Tabell 1 viser gjennomsnitt, standardavvik og estimerte korrelasjoner mellom variablene. Under diagonalen i Tabell 1 er korrelasjoner innad i individet (dagnivå), og over diagonalen er korrelasjoner mellom individene (personnivå).

Tabell 1.

Gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjoner mellom studievariablene

	M	SD	1.	2.	3.	4.
1. Rolleklarhet	2.00	0.64	-	-.77**	-.11	.35
2. Oppgaveprestasjon	4.18	0.62	-.44**	-	.20	-.23
3. Prevention fokus	3.58	0.76	-	-	-	-.07
4. Promotion fokus	2.51	0.78	-	-	-	-

Notat. Over diagonalen er korrelasjoner på personnivå (mellom individer), og under diagonalen er korrelasjoner på dagnivå (innad i individet). * $p < .05$, ** $p < .01$. $n = 61$ respondenter, $N = 305$ observasjoner.

Av korrelasjonstabellen kommer det frem at rolleklarhet korrelerer negativt med oppgaveprestasjon ($r = -.44$, $p < .01$) på dagnivå. På personnivå foreligger det en signifikant negativ korrelasjon mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon ($r = -.77$, $p < .01$). Det ble imidlertid ikke funnet en signifikant korrelasjon mellom prevention fokus og oppgaveprestasjon, eller promotion fokus og oppgaveprestasjon.

Flernivåanalyse

Tabell 2 viser en upredikert modell (nullmodell), en hovedeffektmodell og en interaksjonsmodell.

Tabell 2.
Flernivåestimater for prediksjon av daglig oppgaveprestasjon

	Nullmodell		Hovedeffektmodell		Interaksjonsmodell	
	B	SE	B	SE	B	SE
Intercept	4.186**	.065	.417**	.063	4.172**	.063
Rolleklarhet			-.375**	.051	-.349**	.055
Prevention fokus			.100	.085	.100	.085
Promotion fokus			-.111	.081	-.111	.081
R.uklarhet ^a					-.010	.073
Prev.fokus ^b						
R.uklarhet*Prom.fokus ^c					-.071	.060
Variansnivå 1 (dag)	.172 (45%)	.016	.140	.013	.195	.042
Variansnivå 2 (person)	.208 (55%)	.045	.194	.042	.139	.013
<i>-2 Log Likelihood</i>	416.67		359.142		357.71	

Notat. ^aR.uklarhet = Rolleklarhet, ^bPrev.fokus = Prevention fokus, ^cProm.fokus = Promotion fokus. n = 57 respondenter, N = 278 observasjoner.

Nullmodellen viser hvor stor del av variansen i oppgaveprestasjon som kan forklares av henholdsvis personnivå og dagnivå. Det kommer frem av modellen at 55 prosent av den totale variansen i oppgaveprestasjon kan forklares av forskjeller mellom individene (personnivå), mens 45 prosent forklares av daglige variasjoner innad i individet (dagnivå). Dette gir støtte til hypotese 1, som postulerer at oppgaveprestasjon fluktuerer på dagnivå. Videre viser denne fordelingen at det er hensiktsmessig å benytte seg av flernivåanalyse, der en tar høyde for dagnivå som metodisk tilnærming.

Resultatene fra hovedeffektmodellen viser, i tråd med hypotese 2, en signifikant positiv sammenheng mellom respondentenes daglige rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon ($B = -.38, p < .01$). Det tilsier at på dager hvor respondentene rapporterer høyere nivåer av opplevd rolleklarhet, rapporterer de samtidig lavere nivå av oppgaveprestasjon. Det ble derimot ikke funnet støtte for hypotese 3, der vi forventet at promotion fokus har positiv relasjon til daglig oppgaveprestasjon ($B = -.11, n.s.$). Videre ble det heller ikke funnet støtte for hypotese 4, der vi forventet en negativ sammenheng mellom respondentenes prevention fokus og daglig oppgaveprestasjon ($B = -.10, n.s.$). Dermed ser det ikke ut til at respondentenes individuelle forskjeller i regulerende fokus har en direkte innvirkning på deres daglige oppgaveprestasjon.

Av interaksjonsmodellen fremkom det videre ingen signifikant interaksjon mellom daglig rolleklarhet og promotion fokus ($B = -.07, n.s.$), med daglig oppgaveprestasjon som avhengig variabel. Det fremkom heller ikke en signifikant interaksjon mellom daglig rolleklarhet og prevention fokus ($B = -.01, n.s.$), med daglig oppgaveprestasjon som avhengig variabel. Interaksjonene gir dermed ikke signifikante bidrag ut over hovedeffekten, til forklaringen av respondentenes daglige oppgaveprestasjon. Analysen gir dermed ikke støtte for verken hypotese 5 eller hypotese 6.

Diskusjon

Formålet med foreliggende studie var å undersøke sammenhengen mellom daglig rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon blant arbeidstakere på hjemmekontor, samt hvordan medarbeiderens regulerende fokus påvirker dette forholdet. I Norge var arbeidssituasjonen i innsamlingsperioden spesielt regulert grunnet covid-19 pandemien. Påbudet om hjemmekontor ga en unik mulighet til å undersøke alle arbeidstakere ved samme betingelser, noe som kan øke forskningsfeltets forståelse for arbeidsmiljøfaktorer som er aktuelle på hjemmekontor. Det ble derfor aktuelt å undersøke hvorvidt, og på hvilken måte, individuelle forskjeller i form av regulerende fokus påvirker sammenhengen mellom daglig rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon. Så vidt vi kjenner til, er foreliggende studie den første studien som undersøker disse sammenhengene.

En forutsetning for å undersøke oppgaveprestasjon ved bruk av dagbokstudie er at atferden varierer fra dag til dag (Ohly et al., 2010). I tråd med dette viser resultatene fra nullmodellen at 45 prosent av variansen i oppgaveprestasjon kunne forklares ved variasjoner innad i individet (dagnivå) (Ohly et al., 2010). I samsvar med hypotese 1 indikerer resultatene at oppgaveprestasjon er et dynamisk konstrukt og forsværer dermed bruken av dagbokdesign samt flernivåanalyser.

I samsvar med hypotese 2, viser resultatene at det er en negativ sammenheng mellom daglig rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon. Det vil si at på dager der medarbeiderne rapporterer økte nivåer av rolleklarhet, rapporterer de samtidig en reduksjon i oppgaveprestasjon den samme dagen. Hypotese 3 ble imidlertid ikke støttet, da studien ikke fant en positiv sammenheng mellom promotion fokus og daglig oppgaveprestasjon. Hypotese 4 ble heller ikke støttet, da resultatene ikke viste en negativ sammenheng mellom prevention fokus og daglig oppgaveprestasjon. Dette innebærer dermed at det ikke eksisterer noen

sammenheng mellom medarbeiderens rapporterte daglige nivå av oppgaveprestasjon og deres regulerende fokus som enten promotion- eller prevention fokusert. Videre ble verken hypotese 5 eller hypotese 6 støttet. En medarbeiders regulerende fokus vil dermed ikke påvirke i hvilken grad daglig rolleklarhet påvirker daglig oppgaveprestasjon. I det følgende vil studiens hypoteser og medfølgende funn diskuteres ytterligere. Deretter vil vi drøfte styrker og begrensninger knyttet til metode, samt belyse teoretiske og praktiske implikasjoner av studiens funn. Avslutningsvis vil det fremlegges forslag til fremtidig forskning.

Oppgaveprestasjon som et fluktuerende fenomen

I tråd med hypotese 1 viste resultatene fra nullmodellen at oppgaveprestasjon fluktuerer på dagnivå (se Tabell 2). Dette innebærer at medarbeiderne opplever varierende grad av prestasjon fra dag til dag. Dette er overensstemmende med tidligere studier som har funnet støtte for dagnivå variasjoner i jobbprestasjon (f.eks. Binnewies et al., 2009).

Ettersom oppgaveprestasjon varierer på dagnivå vil det i tråd med antagelsen i jobbkrav-ressurs teorien (JD-R) være nærliggende å anta at det eksisterer faktorer i arbeidssituasjonen som kan forklare denne variasjonen. Eksempelvis har arbeidsmiljøfaktorer i form av rollestressorer vist seg å variere på dagnivå (Eatough et al., 2016; Pindek et al., 2021). Det kan dermed tenkes at på dager medarbeideren opplever mer rollestress, vil belastningen som oppstår kunne påvirke hvordan medarbeideren presterer den dagen. Dette er overensstemmende med JD-R teorien og empiriske studier som viser at stress negativt påvirker jobbprestasjon (Bakker & Demerouti, 2017; Bjaalid et al., 2020). Oppgaveprestasjon kan også tenkes å påvirkes av andre arbeidsmiljøfaktorer i form av eksempelvis jobbtilfredshet, engasjement, motivasjon og personlige disposisjoner (Bakker & Demerouti,

2017; Bakker et al., 2012; Wilmot & Ones, 2019). Binnewies (2009) fant blant annet støtte for at daglig restitusjon vil påvirke daglig oppgaveprestasjon.

En faktor som skiller foreliggende studie fra tidligere empiriske funn (Gilboa et al., 2008) er at respondentene i foreliggende studie arbeidet på hjemmekontor. Studier gjennomført før pandemiens begynnelse har vist at medarbeidere generelt presterer bedre på hjemmekontor enn ved tradisjonelt kontor (Bloom et al., 2015; Gajendran & Harrison, 2007). Dette blir blant annet forklart med at medarbeiderne på hjemmekontor arbeidet lengre dager, ettersom de ikke måtte bruke tid på å reise til og fra kontoret. Denne sammenhengen ble nylig undersøkt i forbindelse med hjemmekontor-ordningen som ble aktuell grunnet covid-19 pandemien (Zürcher et al., 2021). I studien ble det funnet støtte for økt prestasjon på hjemmekontor. Det antas dermed at medarbeidere generelt presterer bedre på hjemmekontor, og funnene i foreliggende studie indikerer at det er variasjoner i oppgaveprestasjon fra dag til dag.

Funnet som støtter antagelsen om at oppgaveprestasjon er et dynamisk fenomen som varierer fra dag til dag viser viktigheten av å undersøke oppgaveprestasjon over flere dager, fremfor å utføre en statisk måling. Ettersom oppgaveprestasjon varierer på dagnivå kan det tenkes at den skåren en medarbeider får på en tilfeldig utvalgt dag i uken ikke nødvendigvis er representativ for det generelle prestasjonsnivået medarbeideren har. En statisk måling av oppgaveprestasjon kan dermed danne et unøyaktig bilde av medarbeiderens oppgaveprestasjon, hvor prestasjonen er lavere eller høyere i målingsøyeblikket enn på det generelle nivå. Ved å kartlegge arbeidsmiljøfaktorer som kan påvirke dette prestasjonsnivået vil arbeidsgiver i større grad kunne korrigere for mulige påvirkningsfaktorer. Dette gir aktualitet til studiens andre hypotese, der det antas at daglig rolleklarhet påvirker daglig oppgaveprestasjon.

Sammenhengen mellom daglig rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon

I tråd med hypotese 2 fant vi støtte for at daglig rolleklarhet er negativt relatert til daglig oppgaveprestasjon (se Tabell 2). Dette innebærer at på dager respondentene rapporterer økt rolleklarhet rapporterer de samtidig lavere oppgaveprestasjon. Funnet samsvarer med flere tidligere studier som har undersøkt sammenhengen mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon blant medarbeidere som arbeider på kontor (Akgunduz, 2015; Gilboa et al., 2008; Jackson & Schuler, 1985; June & Mahmood, 2011; Tubre & Collins, 2000). Funnet i foreliggende studie gir dermed et videre bidrag til feltet ettersom det blir funnet en sammenheng mellom variablene på dagnivå, og blant arbeidstakere på hjemmekontor.

Det kan være flere forklaringer på hvorfor rolleklarhet er relatert til lavere nivåer av oppgaveprestasjon, både generelt og på hjemmekontor. Generelt er rolleklarhet et hindrende jobbkraft, som ifølge JD-R teorien kan påvirke medarbeidernes motivasjon negativt og dermed også graden av innsats rettet mot arbeidsoppgaven. Ettersom rolleklarhet tar energi og tid bort fra oppgaven og mot håndteringen av kravet, vil det kunne hindre medarbeideren i å utføre oppgaven som gir oppgaveprestasjon (Jex, 1998). I denne situasjonen vil rolleklarhet samtidig skape belastning for medarbeideren fordi det representerer et krav i arbeidssituasjonen. Det kan tenkes at medarbeidere som opplever rolleklarhet opplever økt belastning ettersom det oppstår usikkerhet rundt hvordan medarbeideren skal utføre sine arbeidsoppgaver. For å håndtere usikkerheten kan medarbeideren måtte vise høyere innsats for å prestere, som igjen øker sannsynligheten for utmattelse eller utbrenthet, som er knyttet til lavere prestasjon (Taris, 2006, Bakker et al., 2008). Som en mulig forklaring kan det argumenteres for at det i situasjoner med høy grad av rolleklarhet, som kjennetegnes av fravær av klare roller og normer, i større grad blir opp til den enkelte medarbeideren å ta avgjørelser basert på egne preferanser (Mischel, 1977). På hjemmekontor vil samtidig den sosiale kontakten og arbeidets organisering skape en situasjon hvor medarbeiderens rolle blir

mer utydelig, ettersom den sosiale interaksjonen med kolleger foregår digitalt. Dette kan dermed tenkes å påvirke rolleutførelsen, der medarbeideren i større grad opplever usikkerhet rundt oppgaveutførelsen som dermed negativt påvirker oppgaveprestasjonen.

En annen forklaring på den negative sammenhengen mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon kan knyttes til medarbeiderens selvopplevde mestringstro (Bandura, 1991). Ettersom studier har vist at klare roller kan forsterke medarbeiderens tro på egen mestring (Brandmo et al., 2021; Jex et al., 2001; Yousefi & Abdullah, 2019) er det naturlig å anta at rolleklarhet på samme måte vil svekke medarbeiderens mestringstro. Dersom medarbeiderens rolle ikke er tydelig definert og medarbeideren mottar lite tilbakemelding om arbeidet som blir utført kan det føre til en svekket tro på egen evne. Med andre ord vil medarbeidere som ikke har tro på at de får til å utføre sine arbeidsoppgaver ha vanskeligere for å legge inn innsatsen som kreves, noe som kan svekke medarbeiderens evne til å prestere (Wood & Bandura, 1989).

Ettersom det ble funnet støtte for studiens andre hypotese, underbygger det videre viktigheten av å undersøke sammenhengen mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon på dagnivå. Tidligere har forholdet mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon blitt undersøkt ved bruk av tverrsnittsundersøkelser (Ohly et al., 2010). Resultatene fra foreliggende studie støtter imidlertid antagelsen om at det er en sammenheng mellom daglige variasjoner i rolleklarhet og oppgaveprestasjon samme dag, og viser dermed aktualiteten av å undersøke disse variablene på dagnivå. Det er dermed nærliggende å anta at det eksisterer faktorer i arbeidsmiljøet som påvirker rolleklarhet og oppgaveprestasjon fra dag til dag. I tråd med arbeidet til Beattie og Griffin (2014) vil det dermed være sentralt å videre undersøke mulige forløpere til daglige variasjoner i medarbeidernes atferd. Det kan derfor være aktuelt for videre studier å undersøke hvilken betydning arbeidsmiljøvariabler slik som eksempelvis ledelse (Breevaart et al., 2014), engasjement (Hakanen et al., 2008) og jobb-familie balanse

(Joyce et al., 2010; Solís, 2016) kan ha for dagnivå for oppgaveprestasjon og rolleklarhet på hjemmekontor.

Samtidig er det sentralt ved denne studien at respondentene arbeidet på hjemmekontor. Ettersom rolleklarhet er en situasjonelt bestemt stressor ble det dermed av interesse å undersøke denne faktoren når arbeidssituasjonen er endret, og medarbeideren arbeider på hjemmekontor. Ettersom arbeidets organisering ble endret fra kontor-arbeid til hjemmekontor ved pandemiens begynnelse kan det tenkes at grad av rolleklarhet har tiltatt for respondentene i studien, noe som vil kunne påvirke medarbeiderens oppgaveprestasjon. Dette grunnes i at den situasjonelle inputen fra omgivelsene er noe annerledes enn ved kontor-situasjonen, ettersom informasjonsflyten ved hjemmekontor foregår gjennom bruk av digitale verktøy fremfor direkte kommunikasjon. Det er derfor av interesse for videre forskning å undersøke om grad av rolleklarhet øker på hjemmekontor sammenlignet med i en tradisjonell kontorsetting.

Sammenhengen mellom regulerende fokus og daglig oppgaveprestasjon

JD-R teorien postulerer at personlige ressurser fører til økt oppgaveprestasjon (Bakker & Demerouti, 2007; Salanova et al., 2010). I tråd med hypotese 3 og hypotese 4 forventet vi dermed at medarbeidernes regulerende fokus som promotion- eller prevention fokusert ville påvirke graden av daglig oppgaveprestasjon. Ettersom Higgins teori (1998) om regulerende fokus, og senere empiri (Gorman et al., 2012) argumenterer for at regulerende fokus vil påvirke medarbeiderens oppgaveprestasjon, var det dermed uventet at disse hypotesene ikke ble støttet. Dette kan indikere at medarbeiderens regulerende fokus ikke har innvirkning på oppgaveprestasjon på dagnivå som tidligere antatt.

Empiriske studier har i hovedsak undersøkt regulerende fokus opp mot sine respektive utfallsmål, der promotion fokus er målt opp mot gevinst situasjoner, og prevention fokus er

målt opp mot sikkerhetssituasjoner. Dette er i overensstemmelse med regulerende fokus teori som postulerer at promotion fokuserte individer er orientert mot situasjoner som skaper gevinst, mens prevention fokuserte individer i større grad er fokusert på sikkerhet og tapsrisiko. Denne antagelsen støttes av en rekke empiriske studier (Förster et al., 2003; Gorman et al., 2012; Wallace & Chen, 2006). I tillegg viste en meta-analyse av Gorman og kolleger (2012) at regulerende fokus forklarer en del av variansen i oppgaveprestasjon på generelt nivå ut over andre personvariabler slik som nevrotisisme, ekstroversjon og målorientering. I foreliggende studie er begge former for regulerende fokus målt opp mot oppgaveprestasjon, uavhengig av om oppgaven innebærer et sikkerhets- eller gevinstmotiv. Dette kan ha påvirket resultatene, ettersom forskningsdesignet dermed ikke har tilrettelagt arbeidsoppgavene for å passe medarbeiderens regulerende fokus. Dette skaper en mer virkelighetsnær målemetode, som dermed kan ha påvirket hvorvidt det fremkommer en sammenheng. I tillegg undersøkes regulerende fokus i foreliggende studie både på dagnivå og på hjemmekontor. Det kan dermed være flere forklaringer på studiens manglende sammenheng mellom regulerende fokus og daglig oppgaveprestasjon.

Som tidligere nevnt postulerer JD-R teorien at ressurser fører til økt jobbprestasjon som følge av ressursers motiverende egenskaper. Dette forholdet er støttet av flere empiriske studier (Bakker et al., 2007; Gorman et al., 2012; Hakanen et al., 2005). En mulig forklaring på at funnene i foreliggende studie ikke er overensstemmende med tidligere studier kan være at oppgaveprestasjon er målt på dagnivå fremfor å benytte statiske målinger. Det kan tenkes at en medarbeiders regulerende fokus som enten promotion- eller prevention fokusert har en mer overordnet innvirkning på den generelle oppgaveprestasjonen, uten at det påvirker en enkelt medarbeiders variasjon fra sin gjennomsnittlige oppgaveprestasjon fra dag til dag. Det kan dermed tenkes at hvorvidt en medarbeider er promotion- eller prevention fokusert vil ha en større innvirkning på det generelle nivået av oppgaveprestasjon, uten at det fremkommer som

signifikante variasjoner på dagnivå. I tråd med regulerende fokus teori vil et promotion fokusert individ arbeide for å oppnå sitt ideelle selv, og arbeide for prestasjon i situasjoner som gir gevinst (Higgins, 1998). Det er dermed nærliggende å anta at dette i seg selv er et mer overordnet mål som fører til mer strategisk arbeid for å oppnå oppgaveprestasjon. På den andre siden vil et individ med prevention fokus i større grad fokusere på sitt behov for sikkerhet og å unngå tapssituasjoner (Higgins, 1998). Dette kan innebære at medarbeideren prioriterer jevn prestasjon hver dag, fremfor høy oppgaveprestasjon på enkelte dager. Medarbeiderens regulerende fokus vil på denne måten påvirke den overordnede oppgaveprestasjonen til medarbeideren. Alternativt kan sammenhengen være eksisterende på dagnivå, men at studiens begrensede måleperiode over fem sammenhengende arbeidsdager, samt et begrenset utvalg på personnivå ($n = 57$), ikke er tilstrekkelig til å statistisk kunne måle denne variasjonen. Det er derfor av interesse for fremtidig forskning å undersøke dagnivå variasjoner av denne sammenhengen videre gjennom bruk av longitudinelle studier og ved større utvalg.

En annen forklaring på den manglende sammenhengen mellom regulerende fokus og oppgaveprestasjon kan ses i lys av arbeidssituasjonens «regulatory fit». Regulatory fit oppstår som tidligere nevnt når det er samsvar mellom individets målorientering og hvilke midler som blir brukt i tilnærmingen til målet (Higgins, 2005). Eksempelvis kan belønning for korrekt svar føles mer verdifullt for promotion fokuserte medarbeidere, mens det å unngå tap av belønning kan føles mer verdifullt for prevention fokuserte medarbeidere (Higgins, 2000; Higgins & Silberman, 1998). I tillegg vil promotion fokuserte medarbeidere være mer sensitive ovenfor kreative ideer og nytenkning, mens prevention fokuserte medarbeidere er mer sensitive ovenfor sikkerhet og trygghet (Friedman & Förster, 2001; Lanaj et al., 2012). Regulatory fit øker verdien av atferd, noe som tilsier at i situasjoner der det oppstår større grad av regulatory fit, så vil det samtidig oppstå økt motivasjon. Motivasjon gir energi til

handling, og fører dermed til økt jobbprestasjon (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck et al., 2021). Det kan dermed tenkes at hjemmekontor-situasjonen i foreliggende studie hverken skaper en situasjon med sikkerhets- eller gevinstfokus. Arbeidssituasjonen vil dermed ikke skape regulatory fit for hverken promotion- eller prevention fokuserte medarbeidere.

Videre har foreliggende studie ikke kontrollert for hvordan arbeidsoppgavene til medarbeiderne ble presentert i arbeidssituasjonen eller hvilken form for arbeidsoppgaver de har utført. Studier har vist at måten oppgaver blir presentert på (framing) har betydning for prestasjon (Shah et al., 1998). Plessner og kolleger (2009) viste for eksempel i sin studie at når oppgaven blir presentert slik at den samsvarer med individets regulerende fokus så fører det til økte prestasjoner. I studien skulle trenere forberede fotballspillere på å skyte straffe, og presenterte oppgaven på en av to måter: enten «Du skal skyte fem straffer. Målet ditt er å skåre minst tre ganger», eller «Du skal skyte fem straffer. Målet ditt er å ikke bomme mer enn to ganger». Spillerne gjorde det signifikant bedre når instruksjonen var formet til å passe deres dominante regulerende fokus. Dette gjaldt spesielt for prevention fokuserte spillere, som presterte bedre når de mottok «ikke bom»-instruksene. Spørsmålene for å måle oppgaveprestasjon i foreliggende studie er formulert på en slik måte at de er best tilpasset prevention fokuserte medarbeidere. Eksempel på spørsmål er «I dag har jeg fullført forpliktelsene som er spesifisert i min jobbeskrivelse» og «I dag har jeg fullført forpliktelser som jeg har fått tildelt på en tilstrekkelig måte». Etersom prevention fokuserte medarbeidere er motivert av å opprettholde sine plikter, forventinger og krav for å minimere negative utfall (Higgins, 1998; Lanaj et al., 2012), kan det argumenteres for at spørsmålene om daglig oppgaveprestasjon i større grad er tilpasset prevention fokuserte medarbeidere. Derimot uttrykker ikke spørreskjemaet noe om hva de konkrete forpliktelsene og pliktene innebærer i arbeidssituasjonen til respondentene, og det kan dermed ikke konkluderes hvorvidt arbeidsoppgavene innebærer et sikkerhets- eller gevinstmoment ettersom spørsmålene er

generelle. Spørreskjemaet er utformet med generelle begreper for å kunne generaliseres til ulike arbeidssituasjoner, ettersom respondentene arbeider i ulike yrker og bransjer. Det er dermed mulig at de faktiske arbeidsoppgavene respondentene har utført ikke har vært tilpasset deres regulerende fokus.

En annen forklaring på den manglende sammenhengen mellom regulerende fokus og oppgaveprestasjon kan være at det å arbeide på hjemmekontor kan påvirke hvilket regulerende fokus medarbeideren har. Mischel (1977) foreslo at i sterke situasjoner vil atferd oppstå ut ifra situasjonen fremfor ens personlighet. Derimot vil det i svake situasjoner, hvor det er usikkert hvilken atferd som er passende, være individuelle disposisjoner som styrer atferden. Schneider og kolleger (1996) foreslo videre at personlighet har et sterkere forhold med jobbprestasjon i svake situasjoner i motsetning til i sterke situasjoner. Å arbeide hjemmefra kan trolig karakteriseres som en svak situasjon, ettersom forventningene til atferden i mindre grad er styrt av omgivelsene og kolleger, og dermed blir mer utydelige enn å arbeide på kontoret. Å arbeide på kontoret kan karakteriseres som en sterk situasjon ettersom det er forventninger om blant annet kleskode, kontortid og pausebruk, samt hvor mye tid som skal brukes på oppgaver. Det var dermed overraskende at resultatene i foreliggende studie ikke viste noen sammenheng mellom trekket regulerende fokus og daglig oppgaveprestasjon, da det ble antatt at dette forholdet vil være enda sterkere på hjemmekontor.

I foreliggende studie ble ikke regulerende fokus undersøkt som situasjonsbetinget, ettersom litteraturen hovedsakelig har undersøkt regulerende fokus som et personlighetstrekk, hvor individer er enten promotion- eller prevention fokuserte (Gorman et al., 2012; Lanaj et al., 2012; Zacher & de Lange, 2011). Det er derimot forskning som indikerer at regulerende fokus kan være en kontekstuell variabel som avhenger av situasjonen (Baas et al., 2011; Higgins & Cornwell, 2016; Petrou & Demerouti, 2015). Det faktum at regulerende fokus blir

påvirket av kontekst åpner muligheten for at individer kan ha et dominerende regulerende fokus, men viser enten promotion- eller prevention fokus avhengig av situasjonen. Det kan dermed bety at medarbeiderne i foreliggende studie har hatt ulikt fokus på ulike dager. I den forbindelse vil det være interessant å undersøke medarbeidernes regulerende fokus på dagnivå i fremtidige studier.

Den modererende rollen til regulerende fokus

I tillegg til å undersøke de direkte sammenhengene mellom krav og ressurser i arbeidsmiljøet og ulike utfallsmål, har Bakker (2015) argumentert for at forskning må undersøke hvordan relativt stabile trekk ved medarbeidere kan påvirke sammenhengen mellom disse variablene. Ved å undersøke relativt stabile trekk ved medarbeideren vil forskningen få en grundigere forståelse for årsakene og konsekvensene av ulike atferder på arbeidsplassen. I tråd med Bakkers (2015) argumenter og Gorman og kollegers (2012) ønske om mer forskning på hvordan regulerende fokus interagerer med det organisatoriske miljøet, ble det i foreliggende studie undersøkt hvordan regulerende fokus kan påvirke sammenhengen mellom de daglige fluktuerende variablene rolleklarhet og oppgaveprestasjon. Imidlertid ble det ikke funnet støtte for antagelsen om at promotion fokus reduserer (hypotese 5), mens prevention fokus forsterker (hypotese 6), den antatte negative sammenhengen mellom daglig rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon. Resultatene antyder dermed at verken promotion fokus eller prevention fokus har en modererende effekt på forholdet mellom daglig rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon, og verken hypotese 5 eller hypotese 6 ble støttet. Det kan være en rekke forklaringer på studiens manglende modererende effekt mellom daglig rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon.

I tråd med rammene i JD-R teorien har studien undersøkt medarbeiderens regulerende fokus som en personlig ressurs, og dermed hvordan en medarbeiders regulerende fokus

påvirker forholdet mellom opplevd rolleklarhet og oppgaveprestasjon. Til tross for at teorien postulerer at personlige ressurser påvirker dette forholdet, så er det i foreliggende studie ikke funnet støtte for denne antagelsen. Dette kan forklares ved at det er andre personlige ressurser som påvirker forholdet mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon på dagnivå i større grad enn det regulerende fokus gjør. Eksempelvis har Janssen og kolleger (2020) funnet støtte for at personlige ressurser i form av mindfulness positivt påvirker jobbprestasjon når medarbeidere utsettes for arbeidsbelastning. I tillegg har Lorente og kolleger (2014) funnet at personlige ressurser i form av mestringstro, samt emosjonell- og mental kompetanse fører til økt jobbprestasjon. Basert på disse studiene er det dermed nærliggende å anta at det er andre personlige ressurser som kan ha større påvirkning på forholdet mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon enn det regulerende fokus har.

I tillegg til andre personlige ressurser er det mulig at jobbressurser påvirker dette forholdet i større grad enn regulerende fokus gjør. Tidligere er det funnet støtte for at jobbressurser i form av jobbkontroll, støttende ledelse og tilgang på informasjon påvirker forholdet mellom rolleklarhet og prestasjon (Hakanen et al., 2006). Når medarbeidere føler at organisasjonen investerer i dem, tilpasser de egen investering deretter ved å se etter måter å forbedre organisasjonen på. I tillegg ble det i den aktuelle studien funnet støtte for at situasjonelle faktorer som sosialt klima og kultur kan påvirke prestasjon gjennom engasjement. Det er dermed mulig at situasjonelle variabler i arbeidsmiljøet kan ha betydning for oppgaveprestasjon ut over personlige ressurser.

Det er samtidig nærliggende å anta at den manglende modererende effekten kan knyttes til styrken på regulerende fokus som personlig ressurs. Lin og kolleger (2015) har vist at tilgang på ressurser i møte med stressorer i arbeidslivet ikke nødvendigvis har tilstrekkelig bufrende effekt for å forhindre belastning for medarbeideren. Studien fant at personlighetstrekket planmessighet i noen tilfeller kan forsterke den negative effekten

hindrende jobbkraav har paa medarbeiderens opplevde belastning. Det kan dermed tenkes at rolleklarhet som et hindrende jobbkraav skaper en sa stor belastning for medarbeideren at medarbeiderens regulerende fokus som en ressurs i seg selv ikke er tilstrekkelig for aa bufre forholdet. Dette vil gjelde spesielt for oppgaveprestasjon ettersom rolleklarhet hindrer maaloppnaelse naar medarbeideren ikke vet hvilken atferd som kreves for aa utfore arbeidsoppgaven. Paa hjemmekontor oppstaar det en situasjon der medarbeideren vil kunne oppleve at det foreligger faerre muligheter til aa innhente informasjon om hvilken atferd som kreves for aa oppnaa oppgaveprestasjon. Det er dermed naerliggende aa anta at hjemmekontor utgjor en svak situasjon hvor medarbeideren ikke mottar informasjon om hvilken atferd som hindrer tap eller hvordan de kan arbeide for aa oppnaa gevinst. Paa denne maaten blir det vanskelig for medarbeideren aa tilpasse arbeidssituasjonen til aa passe eget regulerende fokus. Dette er i overensstemmelse med Harris og kolleger (2006) som fant at rolleklarhet negativt paavirker medarbeiderens evne til aa identifisere ressurser i sine omgivelser. Det kan dermed tenkes at det behoves en stoerre sammensetning av ulike ressurser for aa motvirke de negative effektene som oppstaar grunnet rolleklarhet.

Oppsummert antyder studien at oppgaveprestasjon varierer fra dag til dag pa hjemmekontor, og at en medarbeiders rapporterte daglige rolleklarhet negativt paavirker medarbeiderens daglige oppgaveprestasjon. Basert pa utvalget i foreliggende studie antyder resultatene at forholdet mellom medarbeiderens daglige rolleklarhet og daglige oppgaveprestasjon ikke blir paavirket av medarbeiderens regulerende fokus pa hjemmekontor. Det foreligger derimot metodiske betraktninger som er sentrale for studiens betydning.

Metodiske betraktninger

Foreliggende studie har baade metodiske styrker og svakheter. Det er sentralt aa vurdere disse for aa kunne evaluere resultatene av foreliggende studie. Metodisk sett har studien flere

sterke sider. For det første har studien benyttet dagnivå målinger i form av dagbokstudie for å kunne fange opp dynamiske variasjoner i studiens variabler (Ohly et al., 2010; Pindek et al., 2021). Studiens forskningsdesign ble benyttet ettersom psykologiske variabler som oppgaveprestasjon og rolleklarhet kan variere fra dag til dag, hvor dagnivå målinger vil gi et mer nyansert bilde av de dynamiske variablene. Forskningsdesignet fanger dermed opp variasjoner innad og mellom respondentene i studien. Dette skaper et mer nyansert sammenligningsgrunnlag rundt respondentenes ulikheter og sammenhenger. Studien har i tillegg høy økologisk validitet ettersom studiedesignet tilrettelegger for å undersøke respondentene i sin naturlige kontekst. Respondentene fylte ut et daglig spørreskjema på slutten av hver arbeidsdag i fem påfølgende arbeidsdager, noe som utgjør en arbeidsuke. Potensielle fordeler ved dette er at data om hendelser og opplevelser er innrapportert kort tid etter at de har funnet sted, noe som reduserer forekomsten av retrospekt bias (Bolger et al., 2003; Ohly et al., 2010). Ved gjennomføring av målinger i lengre tidsintervall etter hendelsen tiltar sannsynligheten for hukommelsesfeil og påvirkning fra holdninger (Breevaart et al., 2014). En annen metodisk styrke er at studien har benyttet anerkjente skalaer i målingen av studiens variabler, som alle viste tilstrekkelig reliabilitet og validitet (Neubert et al., 2008; Rizzo et al., 1970; Williams & Anderson, 1991).

Videre har studien benyttet strukturerte spørreskjema i innhenting av data. Denne datainnsamlingsmetoden gir et datamateriale med mulighet for sammenligning og statistisk analyse grunnet forhåndsbestemte svarkategorier. Samtidig anses metoden for effektiv i innsamling av større datamateriale ettersom det kan innhentes data fra mange respondenter over en relativt kort tidsperiode. En svakhet med metoden er at den ekskluderer muligheten for å innhente informasjon rundt den innrapporterte dataen ettersom respondentene ikke har muligheten til å legge ved tilleggsinformasjon eller begrunnelse for sine svar. I tillegg er en sentral svakhet ved måleinstrumentene at det er benyttet selvrapportert data, noe som gir en

subjektiv rapportering av variablene som kan føre til metodiske skjevheter i form av felles metodevarians (common method variance) (Podsakoff et al., 2003).

Felles metodevarians innebærer at det forekommer varians i en variabel som oppstår grunnet målemetoden, og ikke grunnet faktisk varians i variabelen (Spector, 1994). Dette kan negativt påvirke validiteten i målingen som kan føre til rapportering av upresise eller uriktige konklusjoner (Podsakoff et al., 2003). Spesielt sentralt kan dette være for oppgaveprestasjonen rapportert i foreliggende studie. Det er uklart i hvilken grad den subjektive oppfatningen av oppgaveutførelsen den aktuelle dagen er et resultat av personens egne standarder for oppgaveprestasjon eller i større grad utgjør en nærmere objektiv vurdering basert på gjeldende forutsetninger den aktuelle dagen. Dette innebærer at resultatene kan bære preg av at ulike respondenter har ulik referanseramme når de rapporterer inn prestasjonsnivå, med den konsekvens av at to respondenter med objektivt ulik oppgaveprestasjon rapporterer samme nivå av prestasjon eller motsatt. Denne potensielle målefeilen vil imidlertid ikke påvirke dagnivå variasjoner innad i individet, men kan muligens påvirke sammenligningsgrunnlaget mellom respondentene. Uavhengig av denne metodiske svakheten er det funnet dagnivå variasjoner i oppgaveprestasjon. Det er nærliggende å anta at selvrapportert data om oppgaveprestasjon vil være konsekvent fra respondent til respondent når respondenten sammenlignes med seg selv, og konklusjonen om dagnivå variasjon i oppgaveprestasjon vil dermed ikke være direkte påvirket av denne formen for bias. For å motvirke denne metodiske svakheten vil en mulig alternativ måling av oppgaveprestasjon være å inkludere mål på prestasjon som er vurdert av kolleger og leder. Ved en bredere måling av variabelen dannes et mer helhetlig bilde av variabelens nyanser, men det vil samtidig medføre økt total belastning på respondentene i form av lengre utfyllingstid (Reis & Gable, 2000).

En annen metodisk svakhet knyttet til målemetode er at måletidspunktet de fem dagene var på samme tidspunkt hver dag, ved endt arbeidsdag. Dette kan potensielt være problematisk ettersom respondentene kan oppleve et behov for å rapportere konsistente og rasjonelle nivåer av de ulike variablene uavhengig av faktisk opplevd nivå den aktuelle dagen («consistency motif») (Ohly et al., 2010; Podsakoff & Organ, 1986). Som et tiltak for å imøtekomme denne metodiske svakheten kan en måle prediktorvariabelen og utfallsvariabelen på ulike tidspunkt, eksempelvis både før og etter endt arbeidsdag (Podsakoff et al., 2012). Dette ble ikke gjort i foreliggende studie ettersom det er av interesse å innhente et helhetlig bilde av arbeidsdagen til medarbeiderne, slik at målingen reflekterer den totale belastning som har oppstått i løpet av arbeidsdagen. Dersom målingene hadde oppstått på ulike tidspunkt i løpet av arbeidsdagen risikerer en dermed at hendelser som oppstår i slutten av arbeidsdagen ikke blir inkludert i analysen.

En annen sentral bemerkning knyttet til bruken av dagbok studie over en relativt kort periode av fem påfølgende dager, er at studien ikke kan konkludere om mulige langtidseffekter av sammenhengene mellom variablene. For å kunne si noe om mulige langtidseffekter av daglig fluktuering av variablene vil det være sentralt å benytte et lengre dagbokdesign i form av et longitudinelt forskningsdesign (Zapf et al., 1996). En dagbokstudie med longitudinelt dagbokdesign vil være mer omfattende enn forskningsdesignet benyttet i foreliggende studie ettersom det krever mer av respondentene i form av gjentatte målinger over et lengre tidsrom. Dette øker sannsynligheten for potensiell utmattelse i utfyllingsperioden, noe som kan føre til større frafall av respondenter i datainnsamlingsperioden (Lavrakas, 2008). Et longitudinelt dagbokdesign vil derav være mer ressurskrevende i form av tid og kostnad. Ved bruk av et kortere dagbokdesign som i foreliggende studie, ble det dermed mulig å innhente informasjon om dagnivå variasjoner mellom variablene, samtidig som det ble tatt hensyn til de mulige utfordringene knyttet økt

total belastning på respondentene i form av utmattelse og frafall (respondent fatigue) (Lavrakas, 2008). Fenomenet innebærer blant annet at kvaliteten på respondentenes svar reduseres grunnet kjedsomhet.

En av de mest sentrale metodiske betraktningene som skiller denne studien fra andre tilsvarende studier er at studien ble gjennomført i en unik arbeidssituasjon under covid-19 pandemien. Respondentene var i ulik grad påtvunget hjemmekontor for å skape sosial isolasjon i smittebegrensningsarbeidet. Denne noe kunstige hjemmekontor-situasjonen kan ha skapt ukjente og ukontrollerbare faktorer som kan ha påvirket respondentenes arbeidskontekst. Det er blant annet ukjent i hvilken grad respondentene hadde tilstrekkelig grad av ressurser tilgjengelig for å gjennomføre sine arbeidsoppgaver, samt om manglende sosial kontakt og frykt for å bli smittet kan ha påvirket arbeidssituasjonen. Grunnet den unike situasjonen som forelå ved måletidspunktet er det knyttet noe usikkerhet til hvordan studien kan generaliseres til hjemmekontor-konteksten i etterkant av pandemien.

Som en metodisk styrke i denne sammenheng har den påtvungne hjemmekontor-situasjonen skapt like forutsetninger for alle arbeidstakere i organisasjonen i form av at alle arbeidet hjemmefra. Dette skaper en hjemmekontor-situasjon hvor de ansatte ikke er selv-selektert til å arbeide fra hjemmet, som deretter innebærer at det ikke eksisterer seleksjonsbias, der de som foretrekker hjemmekontor selekterer seg selv til å arbeide under disse betingelsene. Dette ga en unik mulighet til å undersøke om det foreligger en sammenheng mellom individuelle ressurser i form av regulerende fokus og respondentens prestasjon. Ved videre studier kan det dermed være av interesse å undersøke disse respondentene når de returnerer til kontor-konteksten de arbeidet i før pandemien.

Studiens design i form av dagnivå målinger førte til at det til tross for få respondenter ($n = 61$ på korrelasjon, $n = 57$ på flernivå) gir en akseptabel mengde totale målepunkt med henholdsvis 305 og 278 målepunkt. Studien benyttet et bekvemmelighetsutvalg som ga

rimelig og effektiv tilgang på mange respondenter (Selnes, 1999), til tross for at svarprosenten var relativt lav. Bekvemmelighetsutvalget kan på den ene siden skape usikkerhet knyttet til generaliserbarheten av resultatene i utvalget ettersom det ikke har vært utført et tilfeldig utvalg (Ringdal, 2013). På den andre siden er det nærliggende å anta at arbeidsbetingelsene til norske arbeidstakere i perioden var relativt tilsvarende, noe som styrker tiltroen til generaliserbarheten av utvalget til resten av den norske arbeidspopulasjonen. Dette begrunnes med at respondentene i studien arbeidet i ulike bransjer og yrker i Norge. Ved innsamling av dagnivå data forventes det en noe lavere responsrate ettersom respondentenes utmattelse øker (Lavrakas, 2008). I tillegg kan det tenkes at respondentene i studien i utgangspunktet var på metningspunktet for flere spørreundersøkelser ettersom flere av organisasjonene som bidro med respondenter i tillegg hadde utført interne spørreundersøkelser de siste månedene.

En siste svakhet med studien var at respondentene ble bedt om å fylle ut dagbokskjemaet ved hjelp av penn og papir. Denne analoge løsningen førte til at forskerne ikke hadde mulighet for å kontrollere at spørreskjemaene ble fylt ut på slutten av hver arbeidsdag i fem påfølgende arbeidsdager som instruert. Dette kan også ha bidratt til en lavere responsrate ettersom respondentene ikke tok seg tiden med å levere tilbake skjemaene etter utfylling. En mulig løsning ville i dette tilfellet vært å benytte digitale spørreskjema som ble sendt ut etter endt arbeidsdag de fem aktuelle dagene. Dette ville forenklet prosessen for respondentene, og kunne dermed resultere i flere respondenter, samtidig som det gir forskerne bedre kontroll på datainnsamlingstidspunktet. Elektroniske spørreskjema er imidlertid noe mer kostnadskreven og skaper utfordringer knyttet til lagring og behandling av sensitiv informasjon.

Teoretiske implikasjoner

Studien bidrar teoretisk til feltet og komplimenterer med dette den eksisterende forskningen på flere områder. Studien tilfører blant annet nyere og mer dagsaktuell informasjon om hjemmekontor-situasjonen grunnet ny teknologisk utvikling i lys av covid-19 pandemien. Samtidig bidrar studien til en mer dynamisk forståelse av relasjonen mellom de inkluderte variablene rolleklarhet og oppgaveprestasjon på dagnivå. Forskningen innen organisasjonspsykologi er kritisert for å i utstrakt grad kun studere statiske variabler og konkludere kausalt basert på dette (Pindek et al., 2021). Foreliggende studie bidrar til feltet ved bruk av dagbokstudie der variablene undersøkes dynamisk. Funnene i studien gir støtte for at oppgaveprestasjon og rolleklarhet fluktuerer på dagnivå og svarer dermed på Demerouti og Bakkers (2011) ønske om å undersøke variablene i JD-R teorien på dagnivå.

I tillegg undersøker studien variablene på hjemmekontor. Bruken av teknologiske verktøy for kommunikasjon og samhandling har hatt en større utvikling grunnet covid-19 pandemien. Dette fører til at det var nødvendig med mer oppdaterte studier rundt arbeid på hjemmekontor. Foreliggende studie bidrar dermed til feltet ved å undersøke hvordan noen av variablene i JD-R teorien er relatert i en hjemmekontorsituasjon. Studien undersøkte samtidig regulerende fokus som en statisk variabel i forholdet mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon. Det ble ikke funnet støtte for en modererende effekt av regulerende fokus, noe som fører til konklusjonen om at denne statiske variabelen ikke påvirker forholdet over en kort tidsperiode som undersøkt i studien.

Et annet sentralt bidrag til feltet er at regulerende fokus ble undersøkt opp mot samme utfallsvariabel, grad av oppgaveprestasjon. Forskningsfeltet på regulerende fokus har funnet støtte for at promotion fokuserte individer er opptatt av gevinst, mens prevention fokuserte medarbeidere er opptatt av sikkerhet (Crowe & Higgins, 1997). Det foreligger derimot mindre forskning rundt hvordan prevention fokuserte medarbeidere presterer ut over oppgaver som

omhandler sikkerhet. I foreliggende studie ble det dermed besluttet å måle de to formene for regulerende fokus opp mot oppgaveprestasjon, uavhengig av om oppgaveprestasjonen innebar et sikkerhets- eller gevinstmotiv. I foreliggende studie ble det derimot ikke funnet signifikante sammenhenger mellom regulerende fokus og oppgaveprestasjon, hverken som direkte effekter eller som modererende effekt.

Praktiske implikasjoner

Det foregår i skrivende stund en tilbakeføring av medarbeidere til kontor-situasjonen, noe som har medført en debatt om hvorvidt medarbeidere skal ha en fleksibel arbeidsordning med kombinert kontor- og hjemmearbeid, om arbeidstakere skal fortsette å arbeide på hjemmekontor eller om alle medarbeidere skal helt tilbake til den tradisjonelle kontor-hverdagen vi kjente til før pandemien. Flere norske selskaper viser en tendens til å ønske sine medarbeidere tilbake på kontoret (Eriksen, 2021; Svendsen, 2022), der funn fra hjemmekontor-studier slik som foreliggende studie kan gi en sentral indikasjon på hvorvidt dette er lønnsomt i form av oppgaveprestasjon.

Resultatene i foreliggende studie indikerer at å måle oppgaveprestasjon i tverrsnittstudier kan gi et unøyaktig bilde av en medarbeiders fungering ettersom det ikke tar høyde for dagnivå variasjoner. For å motvirke denne svakheten kan ledere dermed velge å måle prestasjon over et lengre tidsintervall for å få et mer generelt bilde av medarbeiderens fungering. Dette indikerer at det er sentralt at leder er oppmerksom på behovene til medarbeidere som arbeider på hjemmekontor. Den negative sammenhengen mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon på dagnivå viser dermed viktigheten av tydelig kommunikasjon fra leder, i form av tydelig forventninger til medarbeiderne. Eksempelvis har studier vist at transformasjonsledelse, hvor leder kommuniserer sine forventninger til medarbeiderne, skaper økt jobbprestasjon (Ng, 2017). Ved å opprettholde et fokus på

tydelighet i kommunikasjon vil dette kunne forebygge rolleklarhet ettersom medarbeideren i større grad kjenner til hvilken atferd som fremmer oppgaveprestasjon. Basert på resultatene som viser at rolleklarhet og oppgaveprestasjon varierer på dagnivå, kan det fra organisasjonens side være aktuelt å definere tydelige rammer for kommunikasjon slik at leder og kolleger på en tydelig måte kommuniserer oppgaveinstruksjoner og rolleforventning. Dette kan implementeres gjennom strukturer som gjør det aktuelt å fokusere på denne stressoren på dagnivå. Dette innebærer velutformede kommunikasjonsplattformer og jevn oppfølging fra leder.

Det ble ikke funnet en direkte sammenheng mellom regulerende fokus og oppgaveprestasjon i foreliggende studie, noe som er motstridende med tidligere forskning (Lanaj et al., 2012). En mulig årsak til dette kan være hjemmekontor-konteksten denne studien er utført i. Dette kan indikere at medarbeiderens regulerende fokus er av mindre betydning når medarbeideren arbeider på hjemmekontor, fremfor på kontoret. For lederen er det dermed sentralt å avdekke andre mulige årsaker til nedgang i oppgaveprestasjon når medarbeideren arbeider på hjemmekontor, som eksempelvis rolleklarhet.

Fremtidig forskning

Resultatene fra foreliggende studie viser at rolleklarhet og oppgaveprestasjon er dynamiske fenomen, som varierer fra dag til dag. For å avdekke hvordan rolleklarhet og oppgaveprestasjon opererer i et dynamisk samspill, og for å komplementere eksisterende forskning, oppfordres det derfor til videre anvendelse av dagbokdesign i fremtidig forskning (Ohly et al., 2010). Samtidig er det sentralt å nevne at et større fokus på å gjennomføre kvantitative dagbokstudier samtidig ikke må utelukke behovet for longitudinelle studier. Ved longitudinelle studier innhentes det data om langtidseffekter av faktorer i arbeidsmiljøet, som

ikke avdekkes ved dagbok studier (Ployhart & Vandenberg, 2010). Videre er det hensiktsmessig for fremtidig forskning å undersøke hvordan ulike ressurser kan påvirke forholdet mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon på daglig basis. Det kan eksempelvis undersøkes hvordan andre former for personlige ressurser, som for eksempel optimisme og organisasjonsbasert selvtillit, påvirker medarbeidernes oppgaveprestasjon på dagnivå (Pierce & Gardner, 2004).

Foreliggende studie fant ikke støtte for en modererende effekt av regulerende fokus på sammenhengen mellom daglig rolleklarhet og daglig oppgaveprestasjon. I den forbindelse vil det være interessant å undersøke hvorvidt jobbressurser som autonomi og støtte fra leder og kolleger har en modererende rolle på dette forholdet (Breevaart et al., 2014). Med bakgrunn i at regulerende fokus ikke viser virkning over kort tid, slik som foreliggende studie har målt, vil det være interessant å gjennomføre en dagbokstudie der en undersøger hvordan regulerende fokus over en lengre tidsperiode har en innvirkning på medarbeidernes oppgaveprestasjon.

En annen betraktning er hvorvidt resultatene i foreliggende studie kan generaliseres til andre kontekster (Warne, 2018). Studien er gjennomført i en periode der Norge var i en unntakstilstand (Solberg, 2020), hvor flere utenforliggende faktorer kan tenkes å ha hatt en innvirkning på studiens respondenter. Dette innebar at hjemmekontor var påbudt og ikke en valgfri arbeidsordning i datainnsamlingsperioden. På bakgrunn av dette anbefales det at fremtidig forskning gjenskaper studien i etterkant av pandemien, for å undersøke hvorvidt studiens hypoteser vil gi samme resultat i en situasjon der medarbeiderne frivillig arbeider på hjemmekontor. Videre vil det være hensiktsmessig å undersøke hvordan medarbeidernes regulerende fokus påvirker de eventuelle daglige sammenhengene mellom rolleklarhet og andre former for prestasjon. Oppgaveprestasjon er som tidligere nevnt en av underdimensjonene av begrepet jobbprestasjon (Motowidlo et al., 1997). En interessant

utvidelse vil derfor være å undersøke hvorvidt kontekstuell prestasjon, den andre underdimensjonen, gir andre resultater.

Avslutningsvis vil det være interessant å undersøke hvorvidt studiens resultater gjelder for ordinær arbeidssituasjon på kontoret. Fremtidig forskning vil dermed kunne avdekke hvorvidt det foreligger forskjeller mellom hjemmekontor og kontorsetting. Eksempelvis ved å belyse forskjellen på oppgaveprestasjon på hjemmekontor sammenlignet med i en ordinær kontorsetting.

Konklusjon

Bruken av hjemmekontor eller andre former for fleksible arbeidsordninger blir stadig mer utbredt (Thompson et al., 2015). Covid-19 pandemien har bidratt til nye måter å arbeide på i form av at arbeidsgivere nå viser en økt interesse for å tilby en fleksibel arbeidsordning for sine medarbeidere (Fløvik et al., 2021, s.11). Dette hentyder at hjemmekontor vil forbli en sentral del av mange medarbeideres hverdag også i etterkant av pandemien. Dette presiserer viktigheten av økt forståelse for hvordan medarbeidere presterer på hjemmekontor, samt hvordan jobbkraav og personlige ressurser påvirker deres arbeidshverdag fra dag til dag. Formålet med denne studien var derfor å undersøke disse sammenhengene på dagnivå, samt å undersøke hvorvidt medarbeiderens regulerende fokus modererer forholdet mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon.

Resultatene fra studien viser at medarbeiderens prestasjon på hjemmekontor avtar på dager der de opplever rolleklarhet. Dette antyder at det er sentralt for organisasjonen å tilrettelegge for tydelige strukturer for kommunikasjon og rolleforventning som et ledd i arbeidet med å forebygge rolleklarhet. Det ble imidlertid ikke funnet støtte for at personlige ressurser i form av medarbeiderens regulerende fokus har en direkte sammenheng med medarbeiderens oppgaveprestasjon, eller opptrer som en modererende effekt på forholdet

mellom rolleklarhet og oppgaveprestasjon. Dette antyder at det kan eksistere andre ressurser i arbeidssituasjonen som i større grad påvirker dette forholdet.

Studien bidrar til økt forståelse for variablenes interaksjon på dagnivå, og bidrar på denne måten til den eksisterende forskningen ved å presentere et dagnivå perspektiv. Studien har gitt teoretiske og praktiske bidrag til forskningsfeltet ved å vise at dagnivå variasjoner i rolleklarhet direkte påvirker dagnivå av oppgaveprestasjon. Dette innebærer at rolleklarhet og oppgaveprestasjon bør betraktes som fluktuerende variabler i arbeidssituasjonen og burde håndteres deretter. Organisasjoner bør i denne sammenheng arbeide for å utvikle en organisasjons- og kommunikasjonsstruktur som er tilpasset den nye arbeidshverdagen der medarbeidere som arbeider på hjemmekontor ikke utsettes for unødvendig belastning i form av rolleklarhet.

Referanseliste

- Akgunduz, Y. (2015). The influence of self-esteem and role stress on job performance in hotel businesses. *International Journal of Contemporary Hospitality Management.*, 27(6), 1082-1099. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2013-0421>
- Arbeidsmiljøloven - aml. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). <https://lovdata.no/pro/NL/lov/2005-06-17-62>
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B. (2015). Towards a multilevel approach of employee well-being. *European journal of work and organizational psychology*, 24(6), 839-843. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1071423>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational and Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the Job Demands-Resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393-417. <https://doi.org/10.1080/13594320344000165>

- Bakker, A. B., Demerouti, E. & ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of vocational behavior*, 80(2), 555-564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H. & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety Stress Coping*, 21(3), 309-324. <https://doi.org/10.1080/10615800801958637>
- Baltes, P. B. (1997). On the Incomplete Architecture of Human Ontogeny: Selection, Optimization, and Compensation as Foundation of Developmental Theory. *The American psychologist*, 52(4), 366-380. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.4.366>
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 248-287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Beattie, L. & Griffin, B. (2014). Day-level fluctuations in stress and engagement in response to workplace incivility: A diary study. *Work and stress*, 28(2), 124-142. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.898712>
- Beehr, T. & Bhagat, R. (1985). Introduction to human stress and cognition in organizations. I T. Beehr & R. Bhagat (Red.), *Human stress and cognition in organizations: An international perspective* (s. 3-19). Wiley.
- Beersma, B., Hollenbeck, J. R., Humphrey, S. E., Moon, H., Conlon, D. E. & Ilgen, D. R. (2003). Cooperation, competition, and team performance: Toward a contingency

approach. *Academy of Management journal*, 46(5), 572-590.

<https://doi.org/10.2307/30040650>

Binnewies, C., Sonnentag, S. & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 30(1), 67-93. <https://doi.org/10.1002/job.541>

Bjaalid, G., Olsen, E., Melberg, K. & Mikkelsen, A. (2020). Institutional stress and job performance among hospital employees. *International journal of organizational analysis (2005)*, 28(2), 365-382. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2018-1560>

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a chinese experiment. *The Quarterly journal of economics*, 130(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>

Bolger, N., Davis, A. & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 579-616.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145030>

Borman, W. C. & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. I N. Schmitt, & W.C. Borman (Red.), *Personnel Selection in Organizations* (s. 71-98). San Francisco, CA: Jossey Bass.

Brandmo, C., Tiplic, D. & Elstad, E. (2021). Antecedents of department heads' job autonomy, role clarity, and self-efficacy for instructional leadership. *International journal of leadership in education*, 24(3), 411-430.
<https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1580773>

Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K. & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138-157.
<https://doi.org/10.1111/joop.12041>

- Brenninkmeijer, V., Demerouti, E., Le Blanc, M. & Hetty van Emmerik, I. J. (2010). Regulatory focus at work: The moderating role of regulatory focus in the job demands-resources model. *Career development international*, 15(7), 708-728. <https://doi.org/10.1108/13620431011094096>
- Brockner, J. & Higgins, E. T. (2001). Regulatory Focus Theory: Implications for the Study of Emotions at Work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 35-66. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2972>
- Baas, M., De u, C. K. W. & Nijstad, B. A. (2011). When Prevention Promotes Creativity: The Role of Mood, Regulatory Focus, and Regulatory Closure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(5), 794-809. <https://doi.org/10.1037/a0022981>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V. & Boudreau, J. W. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U.S. Managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3-13. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.1.3>
- Cooper, C. L., Dewe, P. J. & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage publications. https://doi.org/10.1111/1468-0432.00006_4
- Crowe, E. & Higgins, E. T. (1997). Regulatory Focus and Strategic Inclinations: Promotion and Prevention in Decision-Making. *Organizational behavior and human decision processes*, 69(2), 117-132. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.2675>
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2019). *Organization development & change* (EMEA. utg.). Cengage Learning EMEA.

- De Vente, W., Olf, M., Van Amsterdam, J. G. C., Kamphuis, J. H. & Emmelkamp, P. M. G. (2003). Physiological differences between burnout patients and healthy controls: blood pressure, heart rate, and cortisol responses. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 54-61. https://doi.org/10.1136/oem.60.suppl_1.i54
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands?Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-e9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- 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>
- Dierdorff, E. C. & Rubin, R. S. (2007). Carelessness and discriminability in work role requirement judgements: influences of role ambiguity and cognitive complexity. *Personnel psychology*, 60(3), 597-625. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00085.x>
- Dierdorff, E. C., Rubin, R. S. & Bachrach, D. G. (2012). Role Expectations as Antecedents of Citizenship and the Moderating Effects of Work Context. *Journal of Management*, 38(2), 573-598. <https://doi.org/10.1177/0149206309359199>
- Eatough, E. M., Meier, L. L., Igit, I., Elfering, A., Spector, P. E. & Semmer, N. K. (2016). You want me to do what? Two daily diary studies of illegitimate tasks and employee well-being. *Journal of Organizational Behaviour*, 37(1), 108-127. <https://doi.org/10.1002/job.2032>

- Eriksen, S. Å. (2021, 31.08.2021). *De fleste vil tilbake til kontoret*. FinansFokus. Hentet 15.03.22 fra <https://www.finansfokus.no/2021/08/31/de-fleste-vil-tilbake-til-kontoret/>
- Fisher, C. D. & Gitelson, R. (1983). A-meta analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 68(2), 320-333.
<http://doi.org/10.1037/0021-9010.68.2.320>
- Fløvik, L., Lunde, L.-K., Vleeshouwes, J., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L. & Christensen, J. O. (2021). *Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering*. (ISSN 1502-0932/STAMI-rapport 3) Statens arbeidsmiljøinstitutt. <https://stami.no/publikasjon/arbeid-hjemmefra-helse-og-arbeidsmiljo-en-systematisk-kunnskapsoppsummering/>
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *The American psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fried, Y., Ben-David, H. A., Tiegs, R. B., Avital, N. & Yeverechyahu, U. (1998). The interactive effect of role conflict and role ambiguity on job performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(1), 19-27.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1998.tb00659.x>
- Friedman, R. S. & Förster, J. (2001). The Effects of Promotion and Prevention Cues on Creativity. *Journal of personality and social psychology*, 81(6), 1001-1013.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.6.1001>
- Förster, J., Higgins, E. T. & Bianco, A. T. (2003). Speed/accuracy decisions in task performance: Built-in trade-off or separate strategic concerns? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 148-164.
[https://doi.org/doi:10.1016/S0749-5978\(02\)00509-5](https://doi.org/doi:10.1016/S0749-5978(02)00509-5)

- 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>
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y. & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel psychology*, 61(2), 227-272. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00113.x>
- Gorman, C. A., Meriac, J. P., Overstreet, B. L., Apodaca, S., McIntyre, A. L., Park, P. & Godbey, J. N. (2012). A meta-analysis of the regulatory focus nomological network: Work-related antecedents and consequences. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 160-172. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.005>
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work design*. Addison-Wesley.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113(6), 479-487. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0722.2005.00250.x>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and stress*, 22(3), 224-241.
<https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C. & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the Role of Resources in Conservation of

Resources Theory. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364.

<https://doi.org/10.1177/0149206314527130>

Hamstra, M. R. W., Bolderdijk, J. W. & Veldstra, J. L. (2011). Everyday risk taking as a function of regulatory focus. *Journal of research in personality*, 45(1), 134-137.

<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.11.017>

Harris, E. G., Artis, A. B., Walters, J. H. & Licata, J. W. (2006). Role stressors, service worker job resourcefulness, and job outcomes: An empirical analysis. *Journal of business research*, 59(4), 407-415. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2005.06.003>

Higgins, E. T. (1997). Beyond Pleasure and Pain. *The American psychologist*, 52(12), 1280-1300. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1280>

Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 1-46.

[https://doi.org/https://doi.org/doi:10.1016/S0065-2601\(08\)60381-0](https://doi.org/https://doi.org/doi:10.1016/S0065-2601(08)60381-0)

Higgins, E. T. (2000). Making a good decision: value from fit. *American Psychologist*, 55(11), 1217-1230. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.11.1217>

Higgins, E. T. (2005). Value from regulatory fit. *Current Directions in Psychological Science*, 209-213. <https://doi.org/doi:10.1111/j.0963-7214.2005.00366.x>

Higgins, E. T. & Cornwell, J. F. M. (2016). Securing foundations and advancing frontiers: Prevention and promotion effects on judgment & decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 56-67.

<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.04.005>

Higgins, E. T., Friedman, R. S., Harlow, R. E., Idson, L. C., Ayduk, O. N. & Taylor, A. (2001). Achievement orientations from subjective histories of success: Promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology*, 31(1), 3-23.

<https://doi.org/10.1002/ejsp.27>

- Higgins, E. T. & Silberman, I. (1998). Development of regulatory focus: promotion and prevention as ways of living. I H. a. C. S. Dweck (Red.), *Motivation and Self-Regulation Across the Life Span*. NY: Cambridge University Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *The American psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N. & Jackson, A. P. (2003). Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Jackson, S. E. & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational behavior and human decision processes*, 36(1), 16-78. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(85\)90020-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90020-2)
- Janssen, E., Van Strydonck, I., Decuyper, A., Decramer, A. & Audenaert, M. (2020). How to foster nurses' well-being and performance in the face of work pressure? The role of mindfulness as personal resource. *Journal of advanced nursing*, 76(12), 3495-3505. <https://doi.org/10.1111/jan.14563>
- Jex, S. (1998). *Stress and Job Performance: Theory, Research, and Implications for Managerial Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S. & Primeau, J. (2001). The Impact of Self-Efficacy on Stressor-Strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 401-409. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.401>

- Johnson, P. D., Smith, M. B., Wallace, J. C., Hill, A. D. & Baron, R. A. (2015). A Review of Multilevel Regulatory Focus in Organizations. *Journal of management*, 41(5), 1501-1529. <https://doi.org/10.1177/0149206315575552>
- Jones F, F. B. (1996). Taking work home: A study of daily fluctuations in work stressors, effects on moods and impacts on marital partners. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 89-106. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00602.x>
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A., Bambra, C. & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2010(2), CD008009. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2>
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits: Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability: With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.1.80>
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M. & De Pater, I. E. (2004). Emotional Stability, Core Self-Evaluations, and Job Outcomes: A Review of the Evidence and an Agenda for Future Research. *Human performance*, 17(3), 325-346. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1703_4
- June, S. & Mahmood, R. (2011). Role ambiguity and job performance of employees in the service sector SMEs in Malaysia. *Malaysian Management Journal*, 15, 1-20.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. John Wiley & Sons.

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308.

<https://doi.org/10.2307/2392498>

Kass, S. J., Vodanovich, S. J., Stanny, C. J. & Taylor, T. M. (2001). Watching the Clock: Boredom and Vigilance Performance. *Perceptual and Motor Skills*, 92(3_suppl), 969-976. <https://doi.org/10.1177/003151250109203c01>

Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2. utg.). Wiley.

Kessler, R. C., Turner, J. B. & House, J. S. (1988). Effects of Unemployment on Health in a Community Survey: Main, Modifying, and Mediating Effects. *Journal of social issues*, 44(4), 69-85. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1988.tb02092.x>

Kröll, C. & Nüesch, S. (2019). The effects of flexible work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany. *International journal of human resource management*, 30(9), 1505-1525.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1289548>

Lam, C. F., Wan, W. H. & Roussin, C. J. (2016). Going the Extra Mile and Feeling Energized: An Enrichment Perspective of Organizational Citizenship Behaviors.

Journal of Applied Psychology, 101(3), 379-391. <https://doi.org/10.1037/apl0000071>

Lanaj, K., Chang, C.-H. & Johnson, R. E. (2012). Regulatory Focus and Work-Related Outcomes: A Review and Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 138(5), 998-1034.

<https://doi.org/10.1037/a0027723>

Lavrakas, P. J. (2008). *Encyclopedia of survey research methods*. SAGE.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

LePine, J., LePine, M. & Jackson, C. (2004). Challenge and hindrance stress: Relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 883-891. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.883>

- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P. & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor-Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships among Stressors and Performance. *Academy of Management journal*, 48(5), 764-775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Lin, W., Ma, J., Wang, L. & Wang, M. (2015). A double-edged sword: The moderating role of conscientiousness in the relationships between work stressors, psychological strain, and job performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 36(1), 94-111. <https://doi.org/10.1002/job.1949>
- Lockwood, P., Jordan, C. H. & Kunda, Z. (2002). Motivation by Positive or Negative Role Models: Regulatory Focus Determines Who Will Best Inspire Us. *Journal of personality and social psychology*, 83(4), 854-864. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.4.854>
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. M. & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49(3), 200-207. <https://doi.org/10.1002/ijop.12049>
- McGrath, J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. I M. D. Dunnette. (Red.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1351–1396).
- McQueen, R. A. & Knussen, C. (2006). *Introduction to Research Methods and Statistics in Psychology*. Pearson.
- McShane, S. L., Von Glinow, M. A. & McShane, S. L. (2021). *Organizational behavior: emerging knowledge, global reality* (9. utg.). McGraw-Hill Education.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S. & Shapira, I. (2006). Burnout and Risk of Cardiovascular Disease: Evidence, Possible Causal Paths, and Promising Research

Directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327-353. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327>

Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. *Personality at the crossroads.*

Current Issues in Interactional Psychology, 333, 352.

Molden, D. C., Lee, A. Y. & Higgins, E. T. (2008). Motivation for promotion and prevention.

I J. S. W. Gardner (Red.), *Handbook of motivation science* (s. 169-187). Guilford

Press.

Morrisette, A. M. & Kisamore, J. L. (2020). A Meta-Analysis of the Relationship between

Role Stress and Organizational Commitment: the Moderating Effects of Occupational

Type and Culture. *Occupational Health Science*, 4(1-2), 23-42.

<https://doi.org/10.1007/s41542-020-00062-5>

Motowidlo, S. J., Borman, W. C. & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human performance*, 10(2), 71-83.

https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1

Murphy, K. R. & Cleveland, J. N. (1995). *Understanding Performance Appraisal: Social Organizational and Coal-Based Perspectives*. Sage Publications.

Murphy, P. R. & Jackson, S. E. (1999). Managing work role performance: Challenges for

twenty-first-century organizations and their employees. I D. R. Ilgen & E. D. Pulakos

(Red.), *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development* (s. 325-365). Jossey-Bass.

Muthén, L. K. & Muthén, B. O. (2010). *Mplus user's guide* (Utg. 6). Muthén and Muthén.

Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B. & Roberts, J. A. (2008).

Regulatory Focus as a Mediator of the Influence of Initiating Structure and Servant

Leadership on Employee Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1220-1233.

<https://doi.org/10.1037/a0012695>

- Ng, T. W. H. (2017). Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways. *The leadership quarterly*, 28(3), 385-417.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.11.008>
- Nohe, C., Michel, A. & Sonntag, K. (2014). Family-work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanisms. *Journal of Organizational Behaviour*, 35(3), 339-357. <https://doi.org/10.1002/job.1878>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A. & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475-475.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C. & Zapf, D. (2010). Diary Studies in Organizational Research: An Introduction and Some Practical Recommendations. *Journal of personnel psychology*, 9(2), 79-93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000009>
- Pekaar, K. A., van der Linden, D., Bakker, A. B. & Born, M. P. (2017). Emotional intelligence and job performance: The role of enactment and focus on others' emotions. *Human performance*, 30(2-3), 135-153.
<https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1332630>
- Petrou, P. & Demerouti, E. (2015). Trait-level and week-level regulatory focus as a motivation to craft a job. *Career development international*, 20(2), 102-118.
<https://doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0124>
- Pierce, J. L. & Gardner, D. G. (2004). Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of management*, 30(5), 591-622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>

- Pindek, S., Zhou, Z. E., Kessler, S. R., Krajcevska, A. & Spector, P. E. (2021). Workdays are not created equal: Job satisfaction and job stressors across the workweek. *Human relations (New York)*, 74(9), 1447-1472. <https://doi.org/10.1177/0018726720924444>
- Plessner, H., Unkelbach, C., Memmert, D., Baltes, A. & Kolb, A. (2009). Regulatory fit as a determinant of sport performance: How to succeed in a soccer penalty-shooting. *Psychology of sport and exercise*, 10(1), 108-115. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2008.02.001>
- Ployhart, R. E. & Vandenberg, R. J. (2010). Longitudinal Research: The Theory, Design, and Analysis of Change. *Journal of Management*, 36(1), 94-120. <https://doi.org/10.1177/0149206309352110>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B. & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Podsakoff, P. M. & Organ, D. W. (1986). Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544. <https://doi.org/10.1177/014920638601200408>
- Prasada, K. D. V., Vaidyab, R. W. & Mangipudic, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: an empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian journal of commerce and management studies*, XI(2), 1-13. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v11i2/01>

- Rasbash, J., Steele, F., Browne, W., Goldstein, H. & Charlton, C. (2015). *A user's guide to MlwiN, version 2.32*. University of Bristol.
- Reis, H. T. & Gable, S. L. (2000). Event-sampling and other methods for studying everyday experience. I H. T. Reis & C. M. Judd (Red.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (s. 190-222). Cambridge University Press.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 15(2), 150-163.
<https://doi.org/10.2307/2391486>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D. & Bakke, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement I A. B. Bakker & M. Leiter (Red.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 118-132). Psychology Press.
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2013). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. I G. F. Bauer & O. Hämmig (Red.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (s. 43-68). Dordrecht: Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schneider, R. J., Hough, L. M. & Dunnette, M. D. (1996). Broadsided by broad traits: How to sink science in five dimensions or less. *Journal of Organizational Behavior*, 17(6), 639-655. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199611\)17:6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199611)17:6)
- Shah, J., Higgins, E. T. & Friedman, R. S. (1998). Performance Incentives and Means: How Regulatory Focus Influences Goal Attainment. *Journal of personality and social psychology*, 74(2), 285-293. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.285>
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. I C. L. Cooper & I. T. Robertson (Red.), *International review of industrial and organizational psychology 1989* (s. 25–48). John Wiley & Sons.

Solberg, R. (2020). *Omfattende tiltak for å begrense koronaviruset*. Statministerens kontor.

Hentet 20.03.2022 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/aktuelt-regjeringen-solberg/smk/pressemeldinger/2020/nye-tiltak/id2693327/>

Solís, M. S. (2016). Telework: conditions that have a positive and negative impact on the work-family conflict. *Academia (Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración)*, 29(4), 435-449. <https://doi.org/10.1108/ARLA-10-2015-0289>

Spector, P. & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 269–292.

[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00049-9](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00049-9)

Spector, P. E. (1994). Using self-report questionnaires in OB research: A comment on the use of a controversial method. *Journal of Organizational Behaviour*, 15(5), 385-392.

<https://doi.org/10.1002/job.4030150503>

Spiegel, S., Grant-Pillow, H. & Higgins, E. T. (2004). How regulatory fit enhances motivational strength during goal pursuit. *European Journal of Social Psychology*, 34(1), 39-54. <https://doi.org/10.1002/ejsp.180>

Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2020). *Årsrapport 2020*. Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Svendsen, M. (2022). *Lengter etter å få folk tilbake på kontoret - Energinivået er endret* e24.no. Hentet 16.03.2022 fra <https://e24.no/karriere-og-ledelse/i/347njq/lengter-etter-aa-faa-folk-tilbake-paa-kontoret-energinivaaet-er-endret>

Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work and stress*, 20(4), 316-334.

<https://doi.org/10.1080/02678370601065893>

Thompson, R. J., Payne, S. C. & Taylor, A. B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of*

Occupational Organizational Psychology, 88(4), 726-749.

<https://doi.org/10.1111/joop.12095>

Tims, M., Bakker, A. & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship. *Journal of managerial psychology*, 29(5), 490-507.

<https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0148>

Tubre, T. C. & Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) Revisited: A Meta-Analysis of the Relationships Between Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Performance. *Journal of Management*, 26(1), 155-169.

<https://doi.org/10.1177/014920630002600104>

Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H. & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational psychology review*, 11(3), 240-273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>

Vidarthi, P. R., Anand, S. & Liden, R. C. (2014). Do emotionally perceptive leaders motivate higher employee performance? The moderating role of task interdependence and power distance. *The Leadership quarterly*, 25(2), 232-244.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.08.003>

Vinokur, A. D. & Schul, Y. (2002). The Web of Coping Resources and Pathways to Reemployment Following a Job Loss. *Journal of occupational health psychology*, 7(1), 68-83. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.68>

Wallace, C. & Chen, G. (2006). A multilevel integration of personality, climate, self-regulation, and performance. *Personnel psychology*, 59(3), 529-557.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00046.x>

Wallace, J. C., Edwards, B. D., Arnold, T., Frazier, M. L. & Finch, D. M. (2009). Work stressors, role-based performance, and the moderating influence of organizational

support. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 254-262.

<https://doi.org/10.1037/a0013090>

Wallace, J. C., Little, L. M. & Shull, A. (2008). The moderating effects of task complexity on the relationship between regulatory foci and safety and production performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 95-104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.2.95>

Warne, R. T. (2018). *Statistics for the social sciences: a general linear model approach*. Cambridge University Press.

Wells, J. D., Hobfoll, S. E. & Lavin, J. (1997). Resource Loss, Resource Gain, and Communal Coping During Pregnancy Among Women with Multiple Roles. *Psychology of women quarterly*, 21(4), 645-662. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00136.x>

Werth, L. & Förster, J. (2007). The Effects of Regulatory Focus on Braking Speed. *Journal of applied social psychology*, 37(12), 2764-2787. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00280.x>

Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

Wilmot, M. P. & Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(46), 23004-23010. <https://doi.org/10.1073/pnas.1908430116>

Wood, R. & Bandura, A. (1989). Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making. *Journal of personality and social psychology*, 56(3), 407-415. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.3.407>

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International journal of stress management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of vocational behavior*, 74(3), 235-244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B. & Fischbach, A. (2013). Work Engagement Among Employees Facing Emotional Demands: The Role of Personal Resources. *Journal of personnel psychology*, 12(2), 74-84. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>
- Yang, J. & Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behaviour with emotions, situational antecedents, and personality moderators: a diary study in Hong Kong. *Personnel psychology*, 62(2), 259-295. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01138.x>
- Yousef, D. A. (2000). The interactive effects of role conflict and role ambiguity on job satisfaction and attitudes toward organizational change: A moderated multiple regression approach. *International journal of stress management*, 7(4), 289-303. <https://doi.org/10.1023/A:1009593913606>
- Yousefi, M. & Abdullah, A. G. K. (2019). The Impact of Organizational Stressors on Job Performance among Academic Staff. *International Journal of Instruction*, 12(3), 561-576. <https://doi.org/10.29333/iji.2019.12334a>
- Yperen, N. W. V. & Snijders, T. A. B. (2000). A Multilevel Analysis of the Demands-Control Model: Is Stress at Work Determined by Factors at the Group Level or the Individual Level? *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 182-190. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.182>

- Zacher, H. & de Lange, A. H. (2011). Relations between chronic regulatory focus and future time perspective: Results of a cross-lagged structural equation model. *Personality and individual differences*, 50(8), 1255-1260. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.02.020>
- Zapf, D., Dormann, C. & Frese, M. (1996). Longitudinal Studies in Organizational Stress Research: A Review of the Literature With Reference to Methodological Issues. *Journal of occupational health psychology*, 1(2), 145-169. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.2.145>
- Zürcher, A., Galliker, S., Jacobshagen, N., Lüscher Mathieu, P., Eller, A. & Elfering, A. (2021). Increased Working From Home in Vocational Counseling Psychologists During COVID-19: Associated Change in Productivity and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, 750127-750127. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.750127>
- Örtqvist, D. & Wincent, J. (2006). Prominent Consequences of Role Stress: A Meta-Analytic Review. *International journal of stress management*, 13(4), 399-422. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.399>