



Hvilken effekt har CSR på ansatte?

*Vertikale og horisontale perspektiver av OCB,
samt Ol og vurdering av CSR*

Christian Døsen Solberg og Jonas Fellkjær

Veileder: Kjetil Bjorvatn

Selvstendig arbeid innen masterstudiet i økonomi og administrasjon

Hovedprofil: Strategi og ledelse

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer innestår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Sammendrag

Formålet med denne utredningen er å studere hvilken effekt *Corporate Social Responsibility* (CSR) har på ansatte. Utredningen undersøker i hvilken grad forsikringsselskapet Tryg sine eksterne CSR-aktiviteter har en effekt på den horisontale (OCB-I) og den vertikale (OCB-O) dimensjonen av *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). I tillegg undersøkes relasjonen mellom Tryg sine CSR-aktiviteter og ansattes vurdering av henholdsvis CSR-SR (Symbolsk/Reell), *Organizational Identification* (OI), arbeidsglede, lojalitet og selskapets omdømme.

I den første teoridelen blir OCB-I forklart som atferd rettet mot, og som umiddelbart gagnar, spesifikke individer i organisasjonen, der altruisme er en fasett for måling av begrepet. Et diktatorspill ble benyttet for måling av altruisme mellom kollegaer. Videre blir OCB-O forklart som atferd rettet direkte mot, og som er fordelaktig for, organisasjonen som helhet. Frivillighetsvalget måler antall minutter en ansatt frivillig, ulønnet og ut over kontraktsfestet arbeidstid, velger å benytte på en spørreundersøkelse som har til hensikt å bedre lønnsomheten i selskapet Tryg. Følgende argumenteres det i utredningen for at frivillighetsvalget kan benyttes som et mål på OCB-O og diktatorspillet som et mål på OCB-I.

Labratoriumseksperiment ble gjennomført på 64 ansatte i Tryg, hvor deltakerne ble randomisert i en kontroll- og en behandlingsgruppe. Eksperimentet bestod av tre øvelser, et diktatorspill, et frivillighetsvalg og en spørreundersøkelse. Før hver øvelse ble samtlige deltakere primet med et bilde eller en tekst. Behandlingsgruppen ble primet med Tryg sine CSR-aktiviteter, mens kontrollgruppen fikk CSR- og Tryg-nøytrale primes.

Hovedhypotesene i denne utredningen er at Tryg sine CSR-aktiviteter har en positiv effekt på de to dimensjoner av OCB, henholdsvis OCB-I og OCB-O. Ved bruk av regresjonsanalyse blir det funnet at behandlingen med CSR-aktivitetene har en ulik effekt på OCB-I og OCB-O hos de ansatte. Hovedfunnene er at CSR-aktivitetene har en signifikant positiv effekt på OCB-I hos de ansatte i Tryg, og at CSR-aktivitetene har en signifikant positiv effekt på OCB-O hos de kvinnelige ansatte. Funnene gir implikasjoner for forståelse av effekten CSR har på OCB.

Forord

Denne utredningen er gjennomført som en del av masterstudiet i økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskole (NHH), og er skrevet innenfor hovedprofilen Strategi og Ledelse (STR).

Utredningen fokuserer på forsikringsselskapet Tryg sine CSR-aktiviteter, og hvilke effekt disse har på de ansatte. I forbindelse med utredningen ble det utført et eksperiment på ansatte ved Tryg sitt hovedkontor i Norge. Vi vil i den anledning rette en stor takk til ledelsen i Tryg og alle som tok seg tid til å delta i eksperimentet. Uten deres deltakelse ville ikke denne utredningen vært mulig å gjennomføre. I tillegg ønsker vi å rette en stor takk til vår kontaktperson i Tryg for tilrettelegging og rekruttering av deltakere.

Videre vil vi rette en takk til styret ved Senter for etikk og økonomi ved NHH, for tillit og økonomisk støtte til å gjennomføre eksperimentet. Til slutt ønsker vi å rette en særlig takk til vår veileder, Kjetil Bjorvatn. Han har gitt oss raske og konstruktive tilbakemeldinger, og har gjennom hele prosessen bidratt med nyttig kompetanse og vist et enormt engasjement. Dette har vi satt stor pris på.

Bergen, 20. desember 2016

Christian Døsen Solberg

Jonas Fellkjær

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	2
FORORD	3
INNHOLDSFORTEGNELSE	4
FIGURLISTE	7
TABELLISTE	8
1. INNLEDNING	9
1.1 BAKGRUNN OG PROBLEMSTILLING	9
1.2 GJENNOMFØRING	10
1.3 HOVEDFUNN	11
1.4 STRUKTUR	11
2. TRYG FORSIKRING	13
2.1 TRYG-KONSERNET	13
2.2 TRYG NORGE	13
2.2.1 CSR i Tryg Norge	13
3. TEORI DEL 1	16
3.1 CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)	16
3.1.1 Hva er CSR?	16
3.1.2 Ekstern og intern CSR	16
3.1.3 Symbolsk og reell CSR	17
3.1.4 Kjønnforskjeller	18
3.2 ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)	18
3.3 ORGANIZATIONAL IDENTIFICATON (OI)	20
4. TEORI DEL 2	21
4.1 HOMO ECONOMICUS	21
4.2 ADFERDSØKONOMI	22
4.2.1 Moralsk motivasjon	22
4.2.2 Spill som måler moralsk motivasjon	27
5. METODE FOR DATA INNSAMLING	29
5.1 FORSKNINGSTILNÆRMING	29
5.2 FORSKNINGSDESIGN	29
5.3 EKSPERIMENTELL METODE	29
5.3.1 Priming	31
5.4 OPERASJONALISERING AV VARIABLER	32

5.4.1	Måling av CSR som symbolsk eller reell.....	32
5.4.2	Måling av OI.....	32
5.4.3	Måling av arbeidsglede, lojalitet og omdømme i Tryg sin arbeidsundersøkelse.....	33
5.4.4	Måling av OCB.....	33
6.	EKSPERIMENTET.....	35
6.1	EKSPERIMENTETS DESIGN.....	35
6.1.1	Kontroll.....	36
6.1.2	Randomisering.....	36
6.1.3	Del 1, 3 og 5 i eksperimentet – Primes.....	36
6.1.4	Del 2 i eksperimentet – Frivillighet.....	39
6.1.5	Del 4 i eksperimentet – Diktatorspill.....	39
6.1.6	Del 6 i eksperimentet– Spørreundersøkelse.....	40
6.1.7	Del 7 i eksperimentet – Bakgrunns spørsmål.....	40
6.2	EKSPERIMENTETS GJENNOMFØRING.....	40
6.3	DISKUSJON AV GJENNOMFØRING.....	41
7.	METODE FOR DATAANALYSE.....	46
7.1	HYPOTESTESTING.....	46
7.2	REGRESJONSANALYSE.....	47
8.	ANALYSE.....	51
8.1	BESKRIVELSE AV VARIABLER OG DATASETET.....	51
8.2	DESKRIPTIV STATISTIKK.....	53
8.2.1	Har randomiseringen fungert?.....	55
8.3	GENERELLE FUNN.....	57
8.3.1	Resultater fra diktatorspillet.....	57
8.3.2	Resultater fra frivillighetsvalget.....	60
8.3.3	Resultater fra spørreundersøkelsen.....	62
8.4	KORRELASJONSANALYSE.....	65
8.5	REGRESJONSANALYSE.....	66
8.5.1	H1: Behandling med CSR har en positiv effekt på andel gitt i diktatorspillet (OCB-I).....	66
8.5.2	H2: Behandling med CSR har en positiv effekt på fritid gitt i frivillighetsvalget (OCB-O).....	68
8.5.3	H3: Det er en relasjon mellom behandling med CSR og CSR-SR.....	71
8.5.4	H4: Det er en relasjon mellom behandling med CSR og OI.....	72
8.5.5	Medarbeiderundersøkelsen.....	73
9.	DISKUSJON.....	74
9.1	H1: BEHANDLING MED CSR HAR EN POSITIV EFFEKT PÅ ANDEL GITT I DIKTATORSPILLET (OCB-I).....	74

9.1.1	<i>Kjønnforskjeller</i>	75
9.2	H2: BEHANDLING MED CSR HAR EN POSITIV EFFEKT PÅ FRITID GITT I FRIVILLIGHETSVALGET (OCB-O).....	75
9.2.1	<i>Kjønnforskjeller</i>	75
9.3	HVORFOR PÅVIRKES DE TO DIMENSJONENE AV OCB, HORIZONTAL (OCB-I) OG VERTIKAL (OCB-O), ULIKT?	76
9.4	H3, H4 OG MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN	78
9.5	EKSTERN VALIDITET	78
9.6	RELIABILITET.....	80
10.	AVSLUTTNING OG KONKLUSJON	82
10.1	OPPSUMMERING	82
10.2	KONKLUSJON.....	83
10.3	BEGRENSNINGER OG VIDERE FORSKNING	83
11.	LITTERATURLISTE.....	85
APPENDIKS	92
DEL A.	REGRESJONSMODELLER	92
DEL B.	REGRESJONSDIAGNOSTISTIKK.....	94
DEL C.	FULLSTENDIG OVERSIKT OVER EKSPERIMENTETS INNHOLD.....	107

Figurliste

Figur 1: Histogram over andel gitt i diktatorspillet.....	58
Figur 2: Histogram over andel fritid gitt i frivillighetsvalget.....	61

Tabelliste

Tabell 1: Oversikt over eksperimentets gang	35
Tabell 2: Alder, kjønn, inntekt, antall år ansatt, utdanning og verv for hele utvalget	54
Tabell 3: Fordeling av alder, kjønn, inntekt, antall år ansatt, utdanning og verv i kontroll- og behandlingsgruppen.....	56
Tabell 4: Andel gitt i diktatorspillet	58
Tabell 5: Fritid gitt i frivillighetsvalget	61
Tabell 6: Gjennomsnittlig verdier for CSR-SR.....	62
Tabell 7: Gjennomsnittlige verdier for OI-skalaen	63
Tabell 8: Gjennomsnittlige skalaverdier for Arbeidsglede, Lojalitet og Omdømme	64
Tabell 9: Korrelasjonsmatrise for uavhengige variabler	65
Tabell 10: Regresjonsmodeller for andel gitt i diktatorspillet ("Diktgitt")	67
Tabell 11: Regresjonsmodeller for gitt fritid i frivillighetsvalget ("Tidgitt").....	69
Tabell 12: Regresjonsmodeller for "CSR-SR".....	71
Tabell 13: Regresjonsmodeller for "OI"	72
Tabell 14: Regresjonsmodeller for "Arbeidsglede", "Lojalitet" og "Omdømme"	73
Tabell 15: Regresjonsmodeller for "Tidsvar"	92
Tabell 16: Regresjonsmodeller for samtlige avhengige variabler med samtlige uavhengige variabler.....	93
Tabell 17: Regresjonsdiagnostikk for regresjonsmodeller	94

1. Innledning

1.1 Bakgrunn og problemstilling

De fleste store bedrifter har et program for *Corporate Social Responsibility* (CSR) og rapporterer årlig hvordan de presterer. Videre blir CSR mye omtalt i både medier og i pensum på *Business*-skoler. Det meste av forskningen som har blitt gjort på CSR de siste 15 årene har imidlertid hatt et hovedfokus på organisasjonsnivå hos selskaper (Glavas, 2016). Litteraturen har i hovedsak omtalt CSR som organisatoriske aktiviteter, med påfølgende konsekvenser på organisasjonsnivå (Orlitzky, Schmidt, & Rynes, 2003). Et lite undersøkt perspektiv er derimot hvordan de ansatte påvirkes av arbeidsgivers CSR-aktiviteter, og det er følgende et behov for mer forskning på dette området (Glavas, 2016). Vi vil i denne utredningen forsøke å bidra med empirisk forskning på effekten selskapets CSR-aktiviteter har på de ansatte.

Denne utredningen benytter en eksperimentell metode, hvor deltakerne er ansatte i forsikringsselskapet Tryg. Selskapet startet sitt arbeid med CSR i 1952 ved utplassering av livbøyer, og har siden dette utvidet sin CSR-praksis til å omfatte flere aktiviteter. CSR har dermed vært en del av selskapets strategi i mange år, og ansatte er kjent med aktivitetene. Når en stiller spørsmålet om hvordan ansatte påvirkes av arbeidsgivers CSR-aktiviteter oppstår det to spennende vinklinger som i liten grad er blitt forsket på tidligere. Påvirker CSR-aktivitetene ansattes atferd seg i mellom? Og hvilken effekt har CSR-aktivitetene på ansattes atferd ovenfor selskapet? Spørsmålene er dermed delt i et horisontalt og vertikalt perspektiv, henholdsvis mellom de ansatte, og mellom de ansatte og selskapet. Videre kan det stilles spørsmål ved om de ansatte oppfatter Tryg sine CSR-aktivitetene som symbolske eller reell (CSR-SR), og om det er tilfellet at CSR-aktivitetene kan relateres til de ansattes identifisering med selskapet (OI).

For å forklare effekten av CSR-aktivitetene på de ansatte, er det nødvendig å undersøke deres preferanser. Adferdsøkonomi har i stor grad bidratt til å forstå individers preferanser ved å studere insentiverte valg. Det er imidlertid lite forskning som har benyttet en eksperimentell metode for å undersøke hvordan ansattes preferanser påvirkes av CSR.

I denne utredningen vil vi studere hvordan Tryg sine CSR-aktiviteter påvirker de ansatte, ved bruk av kunnskap fra adferdsøkonomi. Følgende kombineres de to områdene adferdsøkonomi

og CSR, som i de senere årene har fått mye oppmerksomhet separat, men ikke hver for seg. Utredningen vil ha fokus på hvordan de ansatte påvirkes av selskapets CSR-aktiviteter, som det i denne sammenhengen er forsket lite på. Med denne bakgrunnen vil utredningens problemstilling være:

”I hvilken grad har Tryg sine CSR-aktiviteter en effekt på den horisontale (OCB-I) og den vertikale (OCB-O) dimensjonen av OCB, og er det en relasjon mellom Tryg sine CSR-aktiviteter, CSR-SR og OI?”

For å besvare problemstillingen har vi utarbeidet følgende hypoteser:

- *H1: Behandling med CSR har en positiv effekt på andel gitt i diktatorspillet (OCB-I)*
- *H2: Behandling med CSR har en positiv effekt på fritid gitt i frivillighetsvalget (OCB-O).*
- *H3: Det er en relasjon mellom behandling med CSR og CSR-SR.*
- *H4: Det er en relasjon mellom behandling med CSR og OI.*

1.2 Gjennomføring

Denne utredningen vil besvare forskningsspørsmålene på bakgrunn av data fra laboratoriumseksperiment gjennomført på ansatte i Tryg. Eksperimentet bestod av et frivillighetsvalg, et diktatorspill, en spørreundersøkelse, samt en nye primes før hver øvelse. Etter vår kjennskap er det tidligere ikke gjennomført et tilsvarende frivillighetsvalg i et adferdsøkonomisk eksperiment. Randomisering av deltakerne til enten kontroll- eller behandlingsgruppen gjør det mulig å trekke kausale slutninger på bakgrunn av resultatene fra diktatorspillet og frivillighetsvalget som følge av behandling med CSR-aktiviteter eller ikke.

Problemstillingen vil besvares ved å undersøke hver øvelse separat, og se om det foreligger noen forskjeller mellom kontroll- og behandlingsgruppen. Dette gir et «between subjects»-design for hver av de tre øvelsene. I siste del av eksperimentet besvarte deltakerne kontrollspørsmål slik at det kan undersøkes om randomiseringen hadde fungert.

1.3 Hovedfunn

Ved bruk av regresjonsanalyse finner vi at CSR-aktiviteten til Tryg har en positiv effekt på OCB-I hos de ansatte. Det kan imidlertid ikke hevdes at CSR-aktiviteten hadde en positiv effekt på OCB-O for utvalget som helhet. Gjennom bruk av et interaksjonsledd i regresjoner finner vi derimot at CSR-aktivitetene har en positiv effekt på OCB-O hos kvinner i Tryg. Videre kan det ikke hevdes at CSR-aktivitetene til Tryg er relatert til ansattes vurdering av Tryg sine CSR-aktiviteter som symbolske eller reelle, for utvalget som helhet. Det kan heller ikke hevdes at det er en relasjon mellom CSR-aktivitetene og de ansattes vurdering av henholdsvis OI, arbeidsglede, lojalitet og selskapets omdømme. Hovedfunnene i utredningen er at CSR-aktivitetene til Tryg har en effekt på OCB hos de ansatte, men at dette avhenger av om dimensjonen er vertikal (OCB-O) eller horisontal (OCB-I). Effekten av CSR-aktivitetene på OCB-O er imidlertid betinget av om den ansatte i Tryg er kvinne.

1.4 Struktur

I del 2 av denne utredningen vil forsikringsselskapet Tryg presenteres, og deres viktigste CSR-aktiviteter vil gjennomgå. Deretter vil det i den første teoridelen (del 3) gjennomgå teori som omhandler *Corporate Social Responsibility (CSR)*, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* og *Organizational Identification (OI)*. Her deles CSR inn i ekstern og intern CSR, og det defineres hvilken type CSR denne studien vil omhandle. Videre vil det også forklares hvordan CSR kan oppfattes som symbolsk og reell. OCB vil deles inn i OCB-Individuelle (OCB-I) og OCB-Organisasjon (OCB-O), og disse begrepene vil deretter knyttes opp mot CSR. Etter at OI er forklart vil også dette begrepet knyttes opp mot CSR.

I den andre teoridelen (del 4) vil standard økonomisk teori, adferdsøkonomi og moralsk motivasjon gjennomgå. Ettersom adferdsøkonomi viser avvik fra standardøkonomisk teori, herunder Homo Economicus, vil de relevante avvikene for denne utredningen presenteres. Deretter vil moralsk motivasjon forklares nærmere, før diktatorspillet introduseres.

I Metode for datainnsamling (del 5) vil først forskningstilnærmingen i studien gjennomgå, deretter forskningsdesignet og teori om den eksperimentelle metode, med priming. Del 5 vil så avsluttes med en forklaring på hvordan variablene som benyttes i studien er operasjonalisert.

I delen som handler om eksperimentet (del 6) vil først eksperimentets design gjennomgås. Her vil det forklares hvordan kontroll, randomisering og priming ble gjennomført, før de ulike øvelsen i eksperimentet vil forklares. Del 6 avsluttes med en diskusjon av eksperimentets gjennomføring. Etter del 6 er forklart, vil metodedelen for dataanalyse (del 7) ta for seg hypotesetesting og regresjonsanalyse.

Del 8 tar for seg analysen av datamaterialet. Delen starter med en beskrivelse av variablene som benyttes i analysen. Deretter legges det frem deskriptiv statistikk, og det undersøkes om randomiseringen har fungert ved bruk av hypotesetesting. Generelle funn fra diktatorspillet, frivillighetsvalget og spørreundersøkelsen vil så gjennomgås. Dette vil etterfølges av en korrelasjonsanalyse, før en regresjonsanalyse gjennomføres. Hver hypotese vil bekreftes eller avkreftes ved bruk av regresjonsanalyser før det undersøkes om behandling med CSR kan relateres til kategoriene i medarbeiderundersøkelsen til Tryg; arbeidsglede, lojalitet og omdømme.

I del 9 vil implikasjoner, reliabilitet og den ekstern validiteten til funnene fra analysedelen (del 8) diskuteres. Etter del 9 legges avslutning og konklusjon (del 10) frem. Her vil det gis en oppsummering av utredningen og en konklusjon på forskningsspørsmålet, før begrensninger og videre forskning legges frem.

2. Tryg Forsikring

2.1 Tryg-konsernet

Tryg Forsikring, tidligere TrygVesta, er det nest største skadeforsikringsselskapet i Norden basert på markedsandeler, med aktiviteter i Danmark, Norge og Sverige. Totalt har konsernet omlag 3400 ansatte (Tryg Forsikring, 2016a).

2.2 Tryg Norge

Tryg i Norge har sitt hovedkontor i Fyllingsdalen i Bergen, hvor omlag 800 av de 1100 ansatte i Norge holder til. Selskapet tilbyr et bredt spekter av forsikringer til både privatpersoner og bedrifter, som inkluderer blant annet livsforsikring, bilforsikring, innboforsikring, reiseforsikring, personforsikring, huseierforsikring også videre (Tryg Forsikring, 2016b).

2.2.1 CSR i Tryg Norge

“Samfunnsansvar i Tryg handler om hvordan vi samhandler med omgivelsene vi er en del av, både lokalt, regionalt og nasjonalt” (Tryg Forsikring, 2016c).

For Tryg er samfunnsansvar, heretter benyttet synonymt med *Corporate Social Responsibility* (CSR), en integrert del av deres forretningsdrift, tydelig forankret i konsernledelsen og i Trygs styre. Et aktivt eierskap ute i forretningsområdene er viktig, hvor utvikling, forsterking og foredling av dette eierskapet er hovedfokuset for deres interne arbeid med CSR.

Som en leverandør av trygghet har Tryg et særlig fokus på områdene mangfold, klima og miljø, skadeforebygging og trivsel. Dette er sentrale samfunnsområder som settes på dagsorden i organisasjonen Tryg, i dialog med kunder og leverandører, og i samarbeid med partnere.

Tryg har som ambisjon å ta i bruk sin samlede kompetanse og kunnskap, og i samspill med deres interessenter omsette denne til bærekraftig samfunnsutvikling. Dette er utgangspunktet for Tryg sitt arbeid med CSR.

”Som viktige fyrtårn i dette arbeidet står satsingen på natteravnene og utplassering av livbøyer. Begge nasjonale tiltak med henholdsvis 360 natteravngrupper og 34.000 livbøyer over hele landet” (Tryg Forsikring, 2016c).

Satsingen på natteravnene og utplassering av livbøyer er sentrale aktiviteter i Tryg sitt arbeid med CSR. Begge tiltakene er på et nasjonalt nivå, med henholdsvis 360 natteravngrupper og 34000 livbøyer plassert rundt om i landet. Flyktingguide er en annen relativt ny CSR-aktivitet Tryg har iverksatt, som foreløpig er begrenset til Bergen (Tryg Forsikring, 2016c).

Natteravnene

“Natteravning handler om å være til stede for barn og unge når de ferdes ute på kvelds- og nattetid, ta ansvar og vise omsorg når de unge trenger det” (Tryg Forsikring, 2016d).

Natteravnenes tilstedeværelse bidrar til å redusere vold, hærverk og kriminelle handlinger. Natteravnene regnes i dag som et av Norges største og viktigste voldsforbyggende prosjekter.

Siden 1995 har Tryg vært natteravnenes hovedsamarbeidspartner, og deltatt aktivt i oppbyggingen av den landsomfattende folkebevegelsen med over 370 lokale natteravngrupper. Tryg har som målsetning å gjøre natteravning trygt og gratis for alle de som ønsker å delta, og bidrar følgende med nødvendig bekledning, utstyr og materiell til de frivillige. I tillegg bidrar de med forsikring, slik at de frivillige er forsikre på vei til og fra, samt under natteravningen (Tryg Forsikring, 2016d).

Livbøyer

”Rund, rød og hvit er Tryg-bøyer et pålitelig landemerke langs Norges langstrakte kyst” (Tryg Forsikring, 2016e).

Som et av Tryg sine CSR-aktiviteter har de utplassert mer enn 38000 livbøyer rundt om i Norge, og det plasseres ut 2000 nye livbøyer hvert eneste år. Fra den første livbøyer ble utplassert i 1952 har den blitt benyttet i mer enn tusen tilfeller der menneskeliv har stått på spill.

”En komplett og fungerende livbøye er viktig når ulykken er ute og bøyefadderne bidrar til å redde liv” (Tryg Forsikring, 2016e).

Hver eneste livbøye har en fadder, som har ansvar for at livbøyen til en hver tid er i god stand og klar til bruk. En fadder kan være kommuner eller lokale havnemyndigheter, men også velforeninger, marinaer og grendelag som ønsker å gjøre nærmiljøet sitt tryggere (Tryg Forsikring, 2016e).

Flyktningsguide

”Så vidt vi vet er det ingen andre selskaper som jobber på denne måten med å generere konkrete kundeverdier gjennom CSR-samarbeid” (Tryg Forsikring, 2016f).

Tryg har i samarbeid med Norges Røde Kors og Utdanningsforbundet (UDF) inngått en avtale om prosjektet Flyktningsguide. Prosjektet er et effektivt inkluderingstiltak for familier, enslige og barn fra land som av ulike grunner blir bosatt i Norge. Guidene deltar i prosjektet på frivillig basis, og er rekruttert fra Tryg sine ansatte. Røde kors sørger for å gi tilstrekkelig med opplæring og kvalitetssikring og kvalitetssikre guidene (Tryg Forsikring, 2016f).

3. Teori del 1

3.1 Corporate Social Responsibility (CSR)

3.1.1 Hva er CSR?

Corporate Social Responsibility, heretter kalt CSR, omhandler hvilken plass organisasjoner har i interaksjon med samfunnet. Spørsmål om CSR er ofte relatert til hva det betyr for en virksomhet å handle ansvarlig, hva effekten av CSR-aktiviteter er på lønnsomhet, og i hvilken grad CSR som praktiseres er fordelaktig for samfunnet. Følgende er CSR stadig blitt viktigere for organisasjoner å forholde seg til, og i dag er de aller fleste organisasjoner til en viss grad engasjert i CSR (Glavas, 2016).

CSR er blitt definert på flere ulike måter av forskjellige forskere, hvilket leder til noe tvetydighet og utfordringer ved måling av begrepet (McWilliams, Siegel & Wright, 2006; Sheehy, 2015). Dahlsrud (2008) hevder imidlertid at de fleste definisjoner av CSR har visse fellestrekk, på den måten at de refererer til fem dimensjonene; interessent-, sosial-, økonomisk, frivillighets- og miljødimensjonen. Følgende er tvetydigheten relatert til forståelsen av fenomenet heller enn definisjonen av begrepet CSR (Dahlsrud, 2008).

I denne utredningen vil vi benytte en definisjon av CSR hentet fra Commission of the European Communities (2001) som inneholder elementer fra de fem dimensjonene for CSR beskrevet av Dahlsrud (2008). Commission of the European Communities (2001) definerer CSR som: *”et konsept der bedrifter, i interaksjon med sine interessenter, integrerer sosiale og miljømessige hensyn i sin forretningsdrift på frivillig basis”*.

3.1.2 Ekstern og intern CSR

Metaxar og Tsavdaridou (2010) deler CSR inn i to overordnede dimensjoner, intern og ekstern CSR. Disse to dimensjonene er i hovedsak relatert til CSR-aktiviteter rette mot ulike interessenter. Ekstern CSR kan forklares som de CSR-aktiviteter som er relatert til det samfunnet organisasjonen befinner seg i, mens intern CSR er knyttet til CSR-aktiviteter relatert til selve organisasjonen (Metaxar & Tsavdaridou, 2010).

Basil & Erlandson (2008) forklarer eksterne CSR som aktiviteter hvor en ekstern enhet integreres. Dette kan innebære å hjelpe en veldedig, ideell organisasjon eller et annet veldedig eller samfunnsrelevant formål, i form av donasjoner, sponing, frivillige bidrag fra ansatte og ivaretagelse av miljømessige hensyn (Basil & Erlandson, 2008; Metaxar & Tsavdaridou, 2010). Denne typen aktiviteter krever imidlertid en integrering av atferd med en ekstern sak eller ideell organisasjon. Aktivitetene har som formål å være fordelaktig for en sak som er separert fra organisasjonen, gjennom donasjoner av penger eller tid. Eksterne CSR trenger ikke nødvendigvis bare å være fordelaktig for den eksterne enheten, men for at det skal kunne kategoriseres som ekstern CSR er det nødvendig at aktiviteten involverer en ekstern enhet (Basil & Erlandson, 2008).

Videre forklarer Basil og Erlandson (2008) interne CSR som aktiviteter som ikke integrerer en ekstern enhet. Denne typen praksiser er typisk relatert til interne retningslinjer, og omhandler sosiale og miljømessige aktiviteter som fokuserer på blant annet helse og sikkerhet i organisasjonen, etikk og håndtering av miljømessige innvirkninger organisasjonen kan være ansvarlig for (Metaxar & Tsavdaridou, 2010).

I denne utredningen vil vi fokusere utelukkende på ekstern CSR. Følgende vil begrepet CSR-aktiviteter videre bli benyttet synonymt med eksterne CSR-aktiviteter, med mindre noe annet blir spesifisert.

3.1.3 Symbolsk og reell CSR

Fokuset i denne utredningen vil være på hvordan de ansatte, som interessenter, påvirkes av CSR. For å forstå hvorfor ansatte påvirkes kan det være interessant å undersøke hvordan de oppfatter selskapets CSR-aktiviteter. Denne oppfatning vil kategoriseres som på en skala fra symbolsk til reell CSR.

Litteratur om *Stakeholder Saliency* hevder at selskaper er mer tilbøyelige til å innrette seg overfor fremtredende interessenter (David, Bloom & Hillman, 2007). Mitchell, Agle og Wood (1997) bidrar til litteraturen ved å beskrive når selskaper innretter seg og for hvilke interessenters krav etter forholdets attributter; makt, legitimitet og hastverk. David et al. (2007) hevder at organisasjoners respons på fremtredende interessenters krav enten kan regnes som

symbolsk eller reell. Ashforth og Gibbs (1991) definerer en symbolsk respons som tilsynelatende konsistent endring med sosiale verdier og forventninger, men der faktisk endring ikke forekommer. Antonymet, en reell respons, defineres som endringen hvilket leder til materiell endring i organisasjonens mål, strukturer og prosesser.

Med bakgrunn i en forståelse av CSR fra dagligtale samt strategi, organisasjonsatferd og markedsføringslitteratur forsøker Donia og Sirsly (2016) å definere symbolsk og reell CSR. De forklarer enkelt forskjellen mellom symbolsk og reell CSR ved at førstnevnte kan sees som det populærpressen kaller ”greenwashing” og den sistnevnte kan sees som genuin. Glavas (2016) hevder at det er nødvendig å forstå hvordan ansatte oppfatter CSR, for å forstå hvordan CSR påvirker ansatte. Donia, Sirsly, og Ronen (2016) bygger videre på Donia og Sirsly (2016) når de forklarer at hovedforskjellen mellom symbolsk og reell CSR, vedrørende oppfatning, er at reell CSR adresserer samfunnets behov og symbolsk fokuserer på nytten til organisasjonen (gjennom økt profitt og bedre omdømme).

3.1.4 Kjønnforskjeller

Det finnes flere forskere som har studert ulikheter mellom kjønn i relasjon til CSR. Panwar, Hansen og Anderson (2010) indikerer blant annet at kvinner og menn er ulike i oppfatning av CSR. Videre indikerer Marz, Powers og Queisser (2003) at kvinner er mer sosial orientert enn menn. Smith, Wokutch, Harrington og Dennis (2001) fant at kvinner retter mer oppmerksomhet til CSR enn menn. Som helhet viser flere studier innen CSR og kjønnsulikheter en trend som indikerer at kvinner, i større grad enn menn, er mer tilbøyelige til å gi en høyere rangering på skalaer som omhandler betydningen av etikk og CSR (Burton & Hegarty, 1999).

3.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ og hans kollegaer var de første til å utforme og formulere begrepet Organizational Citizenship Behavior (heretter kalt OCB) tidlig på 1980-tallet (Bateman & Organ, 1983; Smith, Organ & Near, 1983). En formell definisjon ble utviklet av Organ (1988), hvor OCB blir definert som *”individuell atferd som er skjønnsmessig, og ikke direkte eller eksplisitt er anerkjent av det formelle belønningssystemet, som samlet fremmer effektiv drift av organisasjonen”* (s. 4). Med skjønnsmessig menes det at atferden ikke er et rettskraftig krav

for rollen eller stillingsbeskrivelsen, noe som vil si at det ikke inngår i de klart spesifiserte vilkårene i personens arbeidskontrakt med organisasjonen. Atferden er et resultat av personlige valg, slik at fravær av denne typen atferd ikke er generelt forstått som straffbar. Følgende reflekterer OCB de handlinger som utføres av den ansatte, og som overgår minimumskravene i forhold til hva selskapet forventer ut i fra rollebeskrivelsen. Disse handlingene fremmer velferden til kollegaer og/eller organisasjonen (Lovell et al., 1999). Videre foreslo Organ (1988) en modell bestående av fem dimensjoner av OCB; *altrusim* (heretter kalt altruisme), *courtesy*, *conscientiousness*, *civic virtue*, og *sportsmanship*.

Williams & Anderson (1991) utviklet imidlertid en alternativ konseptualisering av OCB. Denne konseptualiseringen tok utgangspunkt i Organ (1988) sine fem dimensjoner, men delte disse dimensjonene inn i to typer: OCB-Organizational (OCB-O) og OCB-Individuals (OCB-I). OCB-O forklares som atferd som er rettet direkte mot, og som er fordelaktig for, organisasjonen som helhet. Denne typen OCB består av *conscientiousness*, *civic virtue*, og *sportsmanship*. OCB-I forklares som atferd rettet mot, og som umiddelbart gagnar, spesifikke individer og gjennom dette bidrar positivt til organisasjonen. Denne typen OCB består av *altrusim* og *courtesy* (Williams & Anderson, 1991; Hoffman, Blair, Meriac & Woehr, 2007).

I denne utredningen vil vi benytte OCB-O for å se på relasjonen mellom de ansatte og selskapet Tryg, og OCB-I til å se på relasjonen mellom de ansatte i Tryg.

CSR og OCB

En studie på relasjonen mellom CSR og OCB har funnet at CSR er positivt relatert til OCB (Jones, 2010), og at positive bidrag fra individuelle ansatte utover det som er forventet i den stillingen de besitter, skaper verdi for organisasjonen (Podsakoff, Blume, Whiting & Podsakoff, 2009). Jones (2010) finner blant annet at CSR er positivt relatert til OCB-I og OCB-O. Dette er imidlertid gitt høy grad av *Exchange Ideology*, et begrep som stammer fra normen om resiprositet (Eisenberger, Huntington, & Hutchison, 1986)

Donia & Sirsly (2016) viser imidlertid til at hvilken effekt CSR har på ansattes OCB, kan avhenge av hvorvidt de oppfatter CSR-aktivitetene som symbolsk eller reell. Dersom ansatte evaluerer CSR-aktiviteter som reelle vil det sannsynligvis inspirere til at den ansatte engasjerer seg i OCB. På den andre siden kan oppfatning av CSR-aktiviteter som symbolsk undertrykke

OCB, og forhindre denne type atferd. Dersom den ansatte likevel skulle engasjere seg i OCB, er det sannsynligvis i forbindelse med egen nytte, og at atferden skaper verdi for vedkommende selv (Donia & Sirsly, 2016).

3.3 Organizational identificaton (OI)

Mael & Ashforth (1992) definerer Organizational identification (OI) som oppfattet enhet med en organisasjon og opplevelse av organisasjonenes suksess og nederlag som sitt eget. Dette innebærer at individet definerer seg selv gjennom organisasjonen hun eller han er medlem av. I følge Dutton, Dukerich og Harquail (1994, s. 242) viser til OI som ”en kognitive forbindelsen mellom definisjonen av en organisasjon og definisjonen en person mener gjelder for han eller henne”. Videre blir OI utviklet ”når man integrerer forestillinger om ens organisasjon i sin egen identitet” (Pratt, 1998, s. 172) eller ”når en selv og gruppen (organisasjonen) er slått sammen/fusjonert” (Tyler & Blader, 2000, s. 15). Jo mer en person identifiserer seg med en organisasjon, desto mer vil organisasjonens verdier, normer og interesser være innarbeidet i personens selvbilde (Knippenberg & Sleebos, 2006).

CSR og OI

En empirisk metastudie har funnet en positiv sammenheng mellom OI og ansattes prestasjon på arbeidsplassen, men at dette er en svak sammenheng (Riketta, 2005). I tillegg er det flere forskere som har knyttet OI til CSR (Carmeli, Gilat & Waldman, 2007; Donia & Sirsly, 2016; Donia, Sirsly & Ronen, 2016). Donia og Sirsly (2016) hevder at ansatte som observerer at deres arbeidsgiver engasjerer seg i CSR vanligvis vil føle stolthet når de assosieres med den, hvilket gir ansatte holdninger som forpliktelse, identifisering og engasjement. Carmeli et al. (2007) har funnet at ansattes oppfatning av CSR er relatert til ansattes identifisering med organisasjonen. Videre fant de at ansattes oppfatning av selskapets CSR prestasjon hadde større effekt på OI enn selskapets finans- og markedsprestasjon. Det påpekes at deres studie er av et eksplorerende design, hvilket begrenser muligheten for å trekke kausale sammenhenger.

4. Teori del 2

4.1 Homo Economicus

Standard økonomisk teori bygger på en antakelse om at økonomisk atferd motiveres av egeninteresse, og at alle individer opptrer fullkomment rasjonelt (Cappelen & Tungodden, 2012). For det første antas det at individer opptrer fullt rasjonelt i et forsøk på å maksimere egen nytte. Antakelsene er betingelser for en nyttefunksjonen, hvor aktøren har komplette og transitive preferanser (SNL, 2014). For det andre antas det at individer ønsker å maksimere sin materielle nytte gjennom interaksjon med andre, og at de forventer at motparten gjør det samme. Dette kan forklares som egeninteresse aksiomet (Henrich et al., 2004). Et individ som opptrer i tråd med disse antakelsene defineres av faglitteraturen som Homo Economicus (Bowles, 2004).

Antagelsen om individer som fullkomment rasjonelle og utelukkende egeninteressert vil kunne gi et godt bilde av beslutningstaking i enkelte situasjoner. Eksempelvis vil det kunne være rimelig å anta at profesjonelle økonomiske aktører, i et velfungerende marked, primært er opptatt av å maksimere sin egen økonomisk avkastning. Flere økonomer har imidlertid funnet store avvik fra Homo Economicus-antakelsene gjennom eksperimentelle studier (Camerer, 2003; Fehr, Fischbacher & Gächter, 2002; Hoffman, McCabe & Smith, 1998; Roth, 1995). Antakelsene om Homo Economicus vil sannsynligvis derfor kunne gi et misvisende bilde av menneskelig beslutningstaking og motivasjon i andre situasjoner. Det viser seg at mennesker tilsynelatende er opptatt av mer enn sine egeninteresse, og at de fleste individer også motiveres av sosiale og moralske hensyn. I tillegg er kvaliteten på beslutningene våre ofte dårlig, og ikke fullt rasjonelle slik standard økonomisk teori antar. Homo Economicus er også kjent for god selvkontroll; han lager en plan og holder seg til denne. Flere studier har imidlertid funnet at mennesker ofte har mangel på selvkontroll, og at vi har en tendens til å avvike fra det vi har planlagt for fremtiden (Ariely & Wertenbroch, 2002; DellaVigna & Malmendier, 2005).

4.2 Adferdsøkonomi

Adferdsøkonomi er studiet av kognitive, sosiale og emosjonelle påvirkninger på observerbar økonomisk atferd (Samson, 2015). Fagområdet omhandler grenseskillet mellom psykologi og økonomi, der psykologiske eksperimenter ofte blir foretatt for å studere økonomisk atferd under valgsituasjoner. I situasjoner hvor standard økonomisk teori benytter antagelsene om Homo Economicus, vil adferdsøkonomien modifiserer antakelsene om individets fullkomne rasjonalitet og utelukkende egeninteresse (Cappelen & Tungodden, 2012a).

Cappelen og Tungodden (2012a) påpeker at individet i mange sammenhenger er opptatt av annet enn snevre egeninteresser og de fleste motiveres av sosiale og moralske hensyn. Videre legger de frem at noen typer aktiviteter har en egenverdi og ved valgtaking er kvaliteten ofte dårlig, med systematiske feil. Adferdsøkonomien forsøker å ta hensyn til disse begrensningen ved å modifisere antakelsen til at individet har begrenset rasjonalitet, viljestyrke og egeninteresse.

Et viktig bidrag fra adferdsøkonomien har følgende vært at den gjennom eksperimentering har dokumentert at mennesker har andre motiver enn egeninteresse når de tar økonomiske valg. Blant disse motivene har moralske hensyn vist seg å være viktig for mange (Cappelen & Tungodden, 2012a).

4.2.1 Moralsk motivasjon

Cappelen og Tungodden (2012a) forklarer moralsk motivasjon som ønsket om å gjøre det man oppfatter som moralsk riktig. Dette kan sees i sammenheng med sosiale preferanser, som refererer til hvordan individer rangerer ulike allokasjoner av materielle utbetalinger mellom seg selv og andre (Camerer & Fehr, 2004). Når mennesker velger å utføre en bestemt handling, vurderer de ikke bare konsekvensene handlingen vil ha for dem selv, men de vurderer også hvordan handlingen vil påvirke andre individer. Videre bryr de seg ikke nødvendigvis bare om konsekvensene, men også om andres intensjoner (Bowles, 2004). Forskere innen adferdsøkonomi har dokumentert eksistensen av moralske motiver, eller sosiale preferanser. En person viser sosiale preferanser dersom vedkommende ikke bare bryr seg om de materielle

ressursene allokert til seg selv, men også de materielle ressursene allokert til andre individer (Fehr & Falk, 2002).

Når individer viser en sosial preferanse, vil andre individers materielle utbetaling (eller velferd) inkluderes i deres nyttefunksjon. Dette kan forklares ved at mennesker kan ha altruistiske preferanser, eller preferanser for resiprositet eller lik fordeling (Camerer & Fehr, 2004).

Altruisme

Altruisme er en form for ubetinget vennlighet, og beskriver menneskelige handlinger som medfører en fordel for andre, samtidig som de påfører individet som utfører handlingen en kostnad (Bowles, 2004). Det kan forklares ved at gitt altruisme ikke er et resultat av mottatt altruisme, men bygger på ubetinget vennlighet fra aktørens side. En altruistisk handling er følgende uavhengig av den andre aktørens tidligere handlinger (Camerer & Fehr, 2004).

Altruisme omhandler på mange måter om i hvilken grad et individ vektlegger andres velferd (Fehr & Gächter, 2000). Altruisme refererer i økonomisk teori til at individer får egen nytte av andres nytte. En funksjon som viser avveining mellom egen og andres nytte kan skrives på følgende måte for individ i (Bowles, 2004):

$$(1) U_i(x) = x_i + \sum_j \beta_{ij} x_j, i \neq j.$$

Her er den totale nytten til individ i uttrykket ved $U_i(x)$ for en gitt fordeling (inntekt) x . Pengemengden til individ i og j er representert ved x_i og x_j , mens β_{ij} representerer i hvilken grad individ i vektlegger nytten til individ j . Desto høyere verdi β_{ij} har, desto mer altruistisk er individ i . Følgende vil en lavere verdi på β_{ij} føre individet i retning av homo economicus-antakelsene.

Resiprositet

Resiprositet kan forklares ved at mennesker er villige til å belønne vennlige handlinger og straffe fiendtlige handlinger. Dette til tross for at det å utøve belønning eller straff vil forårsake en netto reduksjon i den materielle utbetalingen (nytten) for den som belønner eller straffer (Camerer & Fehr, 2004). Resiprositet innebærer at som respons på vennlige handlinger, er mennesker ofte mye hyggeligere og samarbeidsvillige enn det standard økonomisk teori

predikerer. Motsatt er mennesker ofte mer "ekle" og brutale som respons på fiendtlige handlinger (Fehr & Gächter, 2000). Følgende kan resiprositet betegnes som en betinget sosial preferanse (Fehr & Falk, 2002).

Cox (2004) skiller mellom positiv og negativ resiprositet. Positiv resiprositet kan defineres som motivasjon til å gjengjelde vennlige eller hjelpsomme handlinger utført av en annen person. En positiv resiprok handling utføres som en respons på en vennlig handling utført av en annen person. Følgende er positiv resiprok atferd betinget godhet, som er forskjellig fra ubetinget godhet motivert av altruisme (Cox, 2004). Negative resiproke handlinger vil følgende være det motsatte, og viser til fiendtlige handlinger utført som en respons på andres fiendtlige handlinger.

Resiprositet er fundamentalt forskjellig fra "samarbeidsvillig" eller "gjengjeldende" atferd ved gjentatte interaksjoner. Disse atferdsmønstrene oppstår fordi aktørene forventer fremtidige materielle fordeler som et resultat av sine handlinger, og er forskjellig fra resiprositet hvor aktøren responderer på vennlige eller fiendtlige handlinger selv om ingen materielle fordeler kan forventes (Fehr & Falk, 2002).

Herne, Lappalainen og Kestilä-Kekkonen (2013) viser til tre ulike former for resiprositet. Direkte resiprositet forklares som når to aktører samhandler direkte, det vil si A utfører en vennlig eller fiendtlig handling mot B først, som B senere resiprokerer A. I indirekte resiprositet kommer responsen fra noen andre enn mottakeren av den opprinnelige handlingen (Alexander, 1987). Det finner sted når A utfører en vennlig eller fiendtlig handling mot B først, og C, som har informasjon om A sin atferd mot B, senere resiprokerer A. I Alexander (1987) sin fremstilling av begrepet indirekte resiprositet refereres det til pågående relasjoner i større grupper hvor samhandling mellom aktørene skjer gjentatte ganger, og enkeltpersoner bygger omdømme og status. Herne et al. (2013) antar imidlertid at indirekte resiprositet også er observert selv når interaksjon ikke er gjentakende.

I generalisert resiprositet er responsen rettet mot noen andre enn den opprinnelige aktøren (Moody, 2008). Dette finner sted når A utfører en vennlig eller fiendtlig handling mot B først, og B senere resiprokerer C. Bakgrunnen for generalisert resiprositet kan være at B er uvillig til, eller ikke har muligheten til, å resiprokere den opprinnelige aktøren (A).

Resiprositet er fundamentalt forskjellig fra altruisme, som omhandler i hvilken grad et individ vektlegger andres velferd (Fehr & Gächter, 2000). Altruisme representerer ubetinget vennlighet, mens resiprositet er ikke-egoistisk atferd som er betinget av tidligere handlinger utført av andre individer (Camerer & Fehr, 2004).

Preferanser for lik fordeling

Preferanser for lik fordeling innebærer at individer foretrekker like utfall, og er villige til å handle på en slik måte som reduserer deres netto utbetaling for å sikre en lik fordeling mellom seg selv og andre (Camerer & Fehr, 2004). Fehr og Schmidt (1999) har foreslått en modell for individuell atferd som tar utgangspunkt i preferanser for lik fordeling, og aversjon for ulikhet. Modellen bygger på antakelsene om at individer bryr seg om egen inntekt, samtidig som de bryr seg om differansen mellom egen og andres inntekt.

Nyttefunksjonen til individ $i \in \{1, \dots, n\}$ er gitt ved:

$$(2) U_i(x) = x_i - \alpha_i \frac{1}{n-1} \sum_{j \neq i} \max\{x_i - x_j, 0\} - \beta_i \frac{1}{n-1} \sum_{j \neq i} \max\{x_i - x_j, 0\}.$$

Her er den totale nytten til individ i uttrykket ved $U_i(x)$ for en gitt fordeling (inntekt) x . Pengemengden til individ i og j er representert ved x_i og x_j . α_i representerer redusert nytte når i har mindre enn j , mens β_i representerer redusert nytte når i har mer enn j . α_i og β_i er ikke-negative parametere.

I en situasjon med to individer, som i et diktatorspill, kan nyttefunksjon (1) forenkles til:

$$(3) U_i(x) = x_i - \alpha_i \max\{x_j - x_i, 0\} - \beta_i \max\{x_i - x_j, 0\}, \quad i \neq j.$$

Her er antas det at $\alpha_i \geq \beta_i$, og at $0 \leq \beta_i < 1$. Antakelsen om at $\alpha_i \geq \beta_i$ sier at individer får det dårligere ved ulikhet som ikke er i vedkommens favør, enn ved ulikhet som er i deres favør. Antakelsen om at $0 \leq \beta_i$ sier at individer som foretrekker å ha det bedre enn andre, ikke blir inkludert. Funksjonen sier at individ i sin totale nytte vokser ved økt egen inntekt, men faller ved økt differanse mellom egen inntekt og inntekten til individ j . For et individ som utelukkende er opptatt av sin egen inntekt vil $\alpha_i = \beta_i = 0$.

Dersom individene misliker ulikhetene representert ved α_i og β_i like mye, kan de sies å ha preferanser for lik fordeling. En positiv allokering i diktatorspill oppstår når i har $\beta_i > 0$ (Camerer & Fehr, 2004). Fehr og Schmidt (1999) sin modell sier imidlertid ingenting om bakgrunnen for verdiene α_i og β_i .

Kjønnsforskjeller i sosiale preferanser

Croson og Gneezy (2009) viser til at det finnes forskjeller mellom kvinner og menn hva gjelder sosiale preferanser. De finner at sosiale preferanse hos kvinner er mer situasjonsspesifikke enn hos menn; kvinner er ikke nødvendigvis mer eller mindre sosialt orientert enn menn, men deres sosiale preferanser er mer påvirkelige og lettere å forme. En årsak til dette mener de kan forklares ved at kvinner er mer sensitive enn menn for de sosiale forholdene i eksperimentet. Forskere innen psykologi foreslår at kvinner er mer sensitive for sosiale signaler når de avgjør hva som er passende atferd i ulike situasjoner (Gilligan, 1982). På denne måten kan små forskjeller i eksperimentets design og implementering påvirke de sosiale signalene, og føre til at kvinner blant annet opptrer meg egeninteressert i noen eksperimenter og mindre egeninteressert i andre (Croson & Gneezy, 2009).

I diktatorspillet, se del 4.2.2, kan diktatorens beslutning om hvor mye av pengebeløpet vedkommende velger å allokere til mottakeren være et resultat av aversjon mot ulikhet eller altruisme. Croson og Gneezy (2009) viser til to studier som har benyttet diktatorspillet på studenter for å se på ulikheter mellom kjønn. I Eckel og Grossmann (1998) spiller deltakerne et "double blind" diktatorspill hvor diktatoren blir tildelt et beløp på \$10. Resultatene fra studien viser at når diktatorspillet gjennomføres med anonymitet, gir de kvinnelige diktatorene omtrent dobbelt så mye av pengebeløpet til sine respektive mottakere som de mannlige (\$1,60 mot \$0,82). I Boltin og Katok (1995) spiller deltakerne et mindre anonymt diktatorspill. Diktatoren er også her tildelt et pengebeløp på \$10, men alternativene er begrenset da diktatorene ikke har mulighet til å gi mer enn maksimalt \$5 til sine respektive mottakere. Resultatene fra studien viser at de kvinnelige diktatorene i gjennomsnitt gir noe mer av pengebeløpet enn de mannlige (\$1,23 mot \$1,13), men at differansen ikke er statistisk signifikant. En sammenligning mellom resultatene i Eckel og Grossmann (1998) og Boltin og Katok (1995) viser at når de sosiale forholdene i eksperimentet endres, gir de mannlige diktatorene i gjennomsnitt \$0,31 mer og de kvinnelige diktatorene \$0,37 mindre til sine respektive mottakere. Dette kan gi en indikasjon på at kvinners atferd er mer sensitiv for kontekst og signaler i eksperimentet enn menns atferd (Croson og Gneezy, 2009). I tillegg

indikerer flere studier at mannlige diktatorer er mer opptatt av effektive allokeringer, mens kvinner i større grad har aversjon mot ulikhet (Andreoni & Vesterlund, 2001; Dickinson & Tiefenthaler, 2002; Reinhard & Ockenfels, 1998; Dufwenberg & Muren, 2006).

I forhold til resiprok atferd viser Croson og Gneezy (2009) til studier av varierende resultater hva gjelder resiproke kjønnsforskjeller. De konkluderer igjen med at kvinner er mer sensitive til forholdene i eksperimentet, og at menn er mindre sannsynlig å straffe (belønne) en part som tidligere har handlet fiendtlig (vennlig) enn kvinner (Eckel & Grossman, 1996).

Følgende er det mange ulike studier som viser til funn som indikerer forskjeller i sosiale preferanser mellom kjønn. Resultatene er imidlertid motstridende. Det er sannsynlig å anta at både kvinner og menn maksimere en underliggende nyttefunksjon. Menns nyttefunksjon ser imidlertid ut til å være mindre sensitiv for forhold i eksperimentet, informasjon om den andre parten, og den andre partens handlinger, enn kvinners nyttefunksjon. Dette fører til at kvinner i enkelte tilfeller opptrer mer altruistisk, ulikhets avers, og resiproke enn menn, og i andre eksperimenter viser resultatene det motsatte. Totalt sett indikerer dette at kvinners atferd er mer kontekstavhengig enn menns atferd (Gilligan, 1982; Croson & Gneezy, 2009).

4.2.2 Spill som måler moralsk motivasjon

Camerer & Fehr (2004) forklarer økonomisk spillteori som et matematisk språk som beskriver strategisk interaksjon og sannsynlige utfall. Et økonomisk spill er et sett med ulike strategier for flere individuelle deltakere, med konkrete regler for hvordan deltakerne kan velge strategi, hvilken informasjon de har tilgjengelig når de handler, og hvordan de rangerer nytteverdien av ulike utfall. Spillteori er designet til å være fleksibelt, slik at det kan benyttes på mange ulike nivåer under forskning av mange forskjellige emner. Det finnes mange ulike typer økonomiske spill som både gir informasjon om og måler sosiale preferanser hos deltakerne. Eksempler på denne typen spill er diktatorspillet, ultimatumspillet og tillitsspillet (Camerer & Fehr, 2004). I denne utredningen vil det eneste etablerte spillet som benyttes være diktatorspillet. Dette er et økonomisk spill egnet til måling av altruisme hos deltakerne (Camerer & Fehr, 2004).

I et diktatorspill vil to deltakere bli tildelt et pengebeløp (e). Videre blir de tilfeldig tildelt hver sin rolle, den ene vil fungere som forslagsstiller eller diktator, og den andre som mottaker. Diktatoren vil deretter foreslå en fordeling av pengene den er blitt tildelt, mellom seg selv og

mottakeren. Denne fordelingen vil mottakeren være tvunget til å akseptere. Beløpet (s) som diktatoren gir respondenten ligger i intervallet $[0, e]$. Diktatoren vil dermed sitte igjen med den opprinnelige pengesummen fratrukket det beløpet vedkommende velger å gi til mottakeren. Mottakeren vil sitte igjen med beløpet vedkommende får tildelt av diktatoren. Fordelingen mellom de to vil følgende bli $(e-s, s)$, hvor diktatoren får $(e-s)$ og mottakeren får (s) .

Det tradisjonelle diktatorspillet innebærer full anonymitet. Det vil si at diktator og mottaker aldri vil få vite hverandres identitet. I tillegg foregår spillet som en engangsinteraksjon (Fehr & Falk, 2002). På denne måten elimineres strategiske interaksjoner og læringseffekter.

Diktatorens beslutning om hvor mye av pengebeløpet (e) vedkommende velger å fordele til mottakeren kan være et resultat av aversjon mot ulikhet eller altruisme (Croson & Gneezy, 2009).

Med bakgrunn i tradisjonell økonomisk teori og Homo Economicus vil ikke diktatoren allokere noe til respondenten i et diktatorspill, men beholde hele pengebeløpet (e) selv. Dette er i tråd med egeninteresse aksiomet (Henrich et al., 2004). Camerer (2003) viser imidlertid til resultater fra tidligere forskning som har benyttet diktatorspillet, hvor diktator i gjennomsnitt gir bort 20 % av pengebeløpet vedkommende blir tildelt. Dette indikerer at deltakerne ikke utelukkende er motivert av egeninteresse, men at de også er drevet av annen motivasjon. Mennesket ser følgende ut til å være systematisk mer velvillige enn det Homo Economicus tilsier (Engel, 2011).

5. Metode for data innsamling

5.1 Forskningstilnærming

Litteraturen skiller i hovedsak mellom to ulike forskningstilnærminger: deduktiv og induktiv tilnærming. Valg av tilnærming avhenger i stor grad av hvor klart man ser for seg teorien i forskningens startfase. En deduktiv tilnærming innebærer at man utvikler et teoretisk rammeverk og utvikler hypoteser, som man senere tester ved analyse av innsamlede data. Dette kan forklares ved at man går fra det generelle til det spesifikke, og fra teori til empiri. En induktiv tilnærming kan forklares som det motsatte av deduktiv, ved at man beveger fra det spesifikke til det generelle, og fra empiri til teori (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2012). Denne utredningen forsøker å tilføye empiri på effekten av CSR på OCB, og følgende vil en deduktiv forskningstilnærming være hensiktsmessig å benytte.

5.2 Forskningsdesign

Forskningsdesign kan forklares som generell plan for hvordan man skal gå frem for å samle inn data og besvare problemstillingen. Det skilles i hovedsak mellom tre ulike typer forskningsdesign: utforskende, beskrivende og forklarende (Saunders et al., 2012). Hensikten med vår utredning er å etablere kausale sammenhenger knyttet til hypotese 1 (H1) og hypotese 2 (H2). I tillegg vil relasjoner knyttet til hypotese 3 (H3) og hypotese 4 (H4) undersøkes. Dette for å kunne besvare problemstillingen. Utredningen vil i hovedsak ha et forklarende design, noe Saunders, Lewis og Thornhill (2007) beskriver som studier hvor man søker å etablere et kausalt forhold mellom variabler.

5.3 Eksperimentell metode

Valg av forskningsmetode legger føringer for hvordan data skal innhentes, og hvordan man skal samle inn informasjon om virkeligheten (Jacobsen, 2015). Litteraturen skiller mellom kvantitativ og kvalitativ metode. Kvantitativ metode benyttes ofte om datainnsamling eller dataanalyse som benytter eller genererer numeriske data, mens kvalitativ metode beskriver datainnsamling eller dataanalyse som baserer seg på ikke-numeriske data.

En av formene for kvantitativ metode som egner seg når man ønsker å etablere kausale sammenhenger mellom variabler er eksperimentell metode.

”I dag har eksperimentell metode blitt en dominerende tilnærming i økonomifaget” (Cappelen & Tungodden, 2012a).

Eksperimentell metode har på mange måter vært avgjørende for utviklingen av adferdsøkonomi, og bidratt til å utfordre standard økonomisk teori og antakelsene om hva som motiverer beslutningstakere og hvordan de tar beslutninger (Cappelen & Tungodden, 2012a). I psykologi, fysikk, kjemi, biologi og medisin har den eksperimentelle metoden blitt mye brukt, men det er først i de senere årene at tilnærmingen har blitt dominerende også i økonomifaget (Cappelen & Tungodden, 2012a)

Eksperimentell metode innen økonomi har mye til felles med psykologifaget, men fokuserer hovedsakelig på de økonomiske beslutningene hvor det i større grad blir benyttet insentiverte valg. Ved å kombinere de to fagområdene, kan man gjennom kontrollerte eksperimenter analyse observasjoner og si noe om individers atferd i virkelige beslutningssituasjoner. To av hovedårsakene til at den eksperimentelle metoden har fått såpass stort gjennomslag de seneste årene er at den gir kontroll og tillater randomisering (Cappelen & Tungodden, 2012a).

I et eksperiment vil forskere forsøke å observere en responderende variabel, den avhengige variabelen, ved å påføre en manipulasjon på en uavhengig variabel. Denne manipulasjonen blir ofte kalt en ”treatment” eller behandling. På bakgrunn av dette er det et mål om å avdekke hvordan den avhengige variabelen påvirkes når en oppfører seg når den uavhengige variabelen endres.

I økonomifaget benyttes en eksperimentell metode i et forsøk på å forklare økonomiske beslutninger på bakgrunn av insentiverte valg (Cappelen & Tungodden, 2012a). Når en ønsker å forklare økonomiske beslutninger på bakgrunn av insentiverte valg, er det viktig å skille mellom korrelasjonen og den kausale sammenhengen mellom insentivet og den økonomiske beslutningen. Eksperimentell metode er blant annet formålstjenende for å avdekke korrelasjon og kausalitet fordi den tillater kontroll, behandling og randomisering.

”Eksperimenter gir forskeren kontroll over omgivelsene og kan dermed redusere mulige motiver i en økonomisk situasjon” (Cappelen & Tungodden, 2012a).

For kunne avdekke behandlingen sin effekt på deltakerne, er det nødvendig med en kontrollgruppe og behandlingsgruppe. Det vil si at man holder alle andre variabler, enn den man ønsker å undersøke, like i de to gruppene. Det er kun dersom alt annet enn den uavhengige variabelen er likt i de to gruppene, at det kan konkluderes med at behandlingen av den uavhengige variabelen forårsaket resultatene på den avhengige variabelen.

Enkelte variabler som for eksempel kjønn og alder kan ikke holdes konstante. For å kunne avdekke kausale sammenhenger er det derfor nødvendig med randomisering. Randomisering vil si en tilfeldig tildeling av manipulasjon og kontroll til utvalget i eksperimentet. Randomiseringen gjør eksempelvis at en gruppe som får en behandling ikke har fellestrekk (observerbare eller ikke-observerbare) som skiller den fra kontroll, som ikke kan forklares av manipulasjonen i seg selv. Dermed medfører randomiseringen større trygghet i en kausal sammenheng når en observerer korrelasjon mellom den uavhengige og avhengige variabelen. I praksis vil deltakerne tilfeldig bli plassert i enten behandling eller kontroll (Cappelen & Tungodden, 2012b).

Det er et hovedskille mellom to ulike eksperimenttyper, laboratorie- og felteksperiment. Laboratorieeksperimenter tillater nesten full kontroll langs alle variablene, og foregår i et miljø isolert for faktorer som kan påvirke den avhengige variabelen utover de uavhengige variablene. Felteksperiment blir gjennomført i deltakerens naturlige miljø, men tillater ikke en like stor kontroll som ved laboratorieeksperimenter (Ringdal, 2005). Dermed er det en avveining mellom metoden som gir høyest ekstern- eller intern validitet. I forbindelse med denne utredningen ble det gjennomført to identiske laboratorieeksperimenter i Tryg sine lokaler i Fyllingsdalen.

5.3.1 Priming

Priming-effekten eller forhåndspåvirkning forklares av Wang (2007) som at noen forhold som blir gjort mer gjeldende enn andre vil påvirke standarden eller utgangspunktet for hvordan et individ vil bedømme en bestemt sak. Forhåndspåvirkningen i form av ubevisste inntrykk kan

for eksempel være enkeltord eller bilder. Priming-effekten antar at stimuli kan aktiveres fra tidligere lærte kognitive strukturer, som dermed påvirker bedømmelsesprosessen (Iyengar & Simon, 1983). Brewer et al. (2003) påpeker likevel at primen ikke nødvendigvis medfører direkte assosiasjoner til et spesifikt tema. Når et konsept er aktivert vil den spre seg og aktivere nye konsepter gjennom et mentalt nettverk (Brewer et al. 2003). På denne måten kan for eksempel aktivering av avgjørelser om CSR spre seg langs assosiasjonsnettverk til holdninger om selskapet (Wang, 2007).

5.4 Operasjonalisering av variabler

5.4.1 Måling av CSR som symbolsk eller reell

Glavas (2016) hevder at for å forstå hvordan CSR påvirker ansatte er det nødvendig å måle ansattes persepsjon av CSR. Ettersom forskjellige ansatte kan ha ulike preferansene relatert til CSR, vil det også være hensiktsmessig å måle disse. Donia et al. (2016) presenterer en skala for måling av i hvilken grad ansatte oppfatter selskapets CSR-aktiviteter som enten symbolske eller reelle. Ettersom påstandene i hver av de to kategoriene er svært like, har vi valgt å trekke ut tre av disse og inkludere de i spørreundersøkelsen. Påstandene vi vurderte som representative for skalaen var *”Because it wants to help solve problems in the community”*, *”To look better than its competitors”* og *”To impress its employees as caring for those outside the company”* (Donia et al., 2016, s. 9). Disse ble oversatt til henholdsvis *”Tryg bruker ressurser på samfunnsansvar fordi bedriften ønsker å løse problemer i samfunnet”*, *”Tryg bruker ressurser på samfunnsansvar for å se bedre ut enn konkurrentene”* og *”Tryg bruker ressurser på samfunnsansvar for å imponere de ansatte”* (se appendiks del C, vedlegg 10). Påstandene ble besvart ved hjelp av en 5-punkt likertskala.

5.4.2 Måling av OI

Mael og Ashforth (1992) presenterer en skala med seks påstander for måling av Organizational Identification (OI). De seks påstandene fra skalaen til Mael og Ashforth er som følger; *”When someone criticizes (name of school), it feels like a personal insult”*, *”I am very interested in what others think about (name of school).”*, *”When I talk about this school, I usually say ‘we’ rather than ‘they’.”*, *”This school’s success are my success.”*, *”When someone praises this*

school, it feels like a personal compliment.”, “*If a story in the media criticized the school, I would feel embarrassed.*” (1992, s. 122). For måling av OI ble samtlige påstander i deres standardiserte skala oversatt til norsk, og er henholdsvis som følger; “*Når noen kritiserer Tryg, føles det som en personlig fornærmelse.*”, “*Jeg er veldig interessert i hva andre tenker om Tryg.*”, “*Når jeg snakker om Tryg, sier jeg vanligvis 'vi' og ikke 'de'.*”, “*Tryg sin suksess er min suksess.*”, “*Når noen roser Tryg, føles det som et personlig kompliment.*”, “*Dersom en historie i media kritiserer Tryg, vil jeg føle meg ille berørt.*” Disse påstandene ble inkludert i spørreundersøkelsen, og det ble benyttet en 5-punkt likertskala (se appendiks del C, vedlegg 10).

5.4.3 Måling av arbeidsglede, lojalitet og omdømme i Tryg sin arbeidsundersøkelse

Tryg har utviklet en standardisert medarbeiderundersøkelse som de benytter til å undersøke arbeidsglede, lojalitet og vurdering av omdømme blant de ansatte. For måling av arbeidsglede, lojalitet og vurdering av omdømme ble deres medarbeiderundersøkelse inkludert i spørreundersøkelsen (se appendiks del C, vedlegg 10). Påstandene ble besvart ved hjelp av en 5-punkt likertskala.

5.4.4 Måling av OCB

OCB-I

Altruisme er et viktig begrep innen adferdsøkonomien, og defineres av Bowles (2004) som en form for ubetinget vennlighet, og beskriver menneskelige handlinger som medfører en fordel for andre, samtidig som man påfører seg selv en kostnad. Podsakoff (1990) benytter altruisme som en av de fem dimensjonene for OCB, som Williams og Anderson (1991) videre kategoriserte som en av de to dimensjonene av OCB-I. OCB-I viser her til atferd som umiddelbart gagnar spesifikke individer i organisasjonen, og gjennom dette bidrar positivt til organisasjonen (Williams & Anderson, 1991). Fra økonomisk spillteori er diktatorspillet et mye brukt spill for mål på altruisme. Som en indikator på OCB-I vil vi i denne utredningen derfor benytte et diktatorspill mellom anonymiserte kolleger.

OCB-O

Organ (1988) definerer OCB som *”individuell atferd som er skjønnsmessig, og ikke direkte eller eksplisitt er anerkjent av det formelle belønningssystemet, som samlet fremmer effektiv drift av organisasjonen”* (s. 4). Videre forklarer Williams & Anderson (1991) OCB-O som atferd rettet direkte mot, og som er fordelaktig for, organisasjonen som helhet. Frivillighetsvalget måler antall minutter en ansatt frivillig, ulønnet og ut over kontraktsfestet arbeidstid, velger å benytte på en spørreundersøkelse som har til hensikt å bedre lønnsomheten i organisasjonen Tryg. Følgende kan det med bakgrunn i Williams & Anderson (1991) sin forklaring av OCB-O argumenteres for at antall minutter gitt av egen fritid i frivillighetsvalget fungerer som et mål på OCB-O.

6. Eksperimentet

6.1 Eksperimentets design

For kunne avdekke hvilken effekt behandling med Tryg sine CSR-aktiviteter har på deltakerne, er det nødvendig med en kontroll- og behandlingsgruppe. Dette vil si at man holder alle andre variabler, enn den man ønsker å undersøke, like i de to gruppene. I eksperimentet ble det benyttet et «between subjects»-design, med en behandlingsgruppe som ble behandlet med CSR og en kontrollgruppe. Følgende ble deltakerne delt i to grupper; en behandlingsgruppe som ble behandlet (primet) med Tryg sine CSR-aktiviteter, og en kontrollgruppe som ble behandlet (primet) med CSR- og Tryg-nøytral behandling. Eksperimentet bestod av syv ulike deler som alle deltakerne skulle gjennom.

Tabell 1: Oversikt over eksperimentets gang

	Rekkefølge 1		Rekkefølge 2	
	Behandlingsgruppen	Kontrollgruppen	Behandlingsgruppen	Kontrollgruppen
Del 1: Prime	Livbøye (Bilde)	Sommer (Bilde)	Flyktningsguide (Tekst)	Tankestrek (Tekst)
Del 2: Øvelse 1	Frivillighetsvalg	Frivillighetsvalg	Frivillighetsvalg	Frivillighetsvalg
Del 3: Prime	Flyktningsguide (Tekst)	Tankestrek (Tekst)	Livbøyen (Bilde)	Sommer (Bilde)
Del 4: Øvelse 2	Diktatorspill	Diktatorspill	Diktatorspill	Diktatorspill
Del 5: Prime	Natteravning (Tekst)	Kommaregler (Tekst)	Natteravning (Tekst)	Kommaregler (Tekst)
Del 6: Øvelse 3	Spørreundersøkelse	Spørreundersøkelse	Spørreundersøkelse	Spørreundersøkelse
Del 7	Bakgrunnsspørsmål	Bakgrunnsspørsmål	Bakgrunnsspørsmål	Bakgrunnsspørsmål

Kommentar: Tabellen viser de ulike delene av eksperimentet, representert ved del 1 til 7. Rekkefølge 1 representer rekkefølgen i sesjon 1 og 2, mens rekkefølge 2 representerer rekkefølgen i sesjon 3.

Del 1, 3 og 5 i eksperimentet bestod av en prime, og var ulike for kontroll- og behandlingsgruppen. De resterende fire delene bestod av et diktatorspill, frivillighetsvalget, en spørreundersøkelse og bakgrunnsspørsmål. De fire øvelsene og bakgrunnsspørsmålene var like for deltakerne i de to gruppene.

6.1.1 Kontroll

For å kunne skille ut effekten av behandling med Tryg sine CSR-aktiviteter er det nødvendig at kontrollgruppen ikke påvirkes av ting som kan forbindes med CSR, forsikring eller Tryg. Følgende var teksten og bildet benyttet på kontrollgruppen, uten innhold som kunne forbindes med CSR, forsikring eller selskapet Tryg. Sommerbildet som kontrollgruppen fikk ble gitt slik at ikke den potensielle effekten av å bli påminnet sommer, hvilket også er tilstede i Livbøyebildet, skulle kunne forklare forskjeller i resultatene mellom de to gruppene. Tekstene kontrollgruppen fikk omhandlet rettskrivningsregler. Det å lese om rettskrivningsregler leder på lik linje med teksten gitt i til behandlingsgruppen til at deltakerne må konsentrere seg om å forstå teksten som blir gitt, for så å tolke denne. Dermed er det innholdet i teksten, heller det å lese en tekst, som leder til eventuelle forskjeller mellom gruppene.

6.1.2 Randomisering

Enkelte variabler som for eksempel kjønn og alder kan ikke holdes konstante. For å kunne avdekke kausale sammenhenger er det derfor nødvendig med randomisering. Det vil si en tilfeldig inndeling av deltakerne i kontroll- og behandlingsgruppen. Gjennom randomisering vil vi forhindre at deltakerne som får behandling med Tryg sine CSR-aktiviteter har fellestrekk (observerbare eller ikke-observerbare) som skiller de fra deltakerne i kontrollgruppen, som ikke kan forklares av manipulasjonen i seg selv.

6.1.3 Del 1, 3 og 5 i eksperimentet – Primes

Priming var en viktig del av eksperimentet, og ble benyttet som et virkemiddel for å påvirke deltakerne i behandlingsgruppen. Før deltakerne i denne gruppen skulle gjennom øvelsene i del 2, 4 og 6 ble de behandlet med en positiv prime relatert til en av Tryg sine CSR-aktiviteter. Parallelt med at deltakerne i behandlingsgruppen ble behandlet med positiv CSR, ble deltakerne i kontrollgruppen behandlet nøytralt. De nøytrale primene var utarbeidet for å lage et referansenivå i forhold til behandlingen deltakerne i behandlingsgruppen fikk. På denne måten kunne vi i ettertid sammenligne deltakernes valg og besvarelser i de to gruppene, for å se om behandling med positiv CSR ga utslag på deltakernes atferd.

Vi benyttet totalt tre ulike primes for hver av gruppene. I tillegg ble rekkefølgen på primene endret i sesjon 3, i forhold til sesjon 1 og 2. Rekkefølge 1 ble benyttet i sesjon 1 og 2, og rekkefølge 2 ble benyttet i sesjon 3. Dette ble gjort for å ha muligheten til å undersøke om det var forskjeller mellom de ulike sesjonene som sammen kunne fanges opp av rekkefølgeeffekter og sesjonseffekter. Rekkefølgeeffekter kan da forstås som forskjeller som følge av ulike rekkefølge på primes når øvelsenes rekkefølge holdes konstant. Sesjonseffekter kan forstås som forskjeller som følge av karakteristikk ved hver enkelt sesjon som er ulike. Endringen i rekkefølge er representert i Tabell 1 ved Rekkefølge 1 og Rekkefølge 2.

Behandlingsgruppen

Formålet med primen var å gjøre informasjonen om Tryg og deres CSR-aktiviteter mer tilgjengelig for deltakerne som fikk behandlingene. Dette for å aktivere en node i tankene til deltakerne, gjøre denne mer fremtredende, og dermed øke sannsynligheten for å være en del av deltakernes evaluering av påfølgende oppgave. De ulike primene skulle også gi deltakerne informasjon om de positive sidene ved CSR for så å la dem danne holdninger om dette som ville kunne ha en påvirkning på deres evaluering av Tryg og deres CSR-aktiviteter. De kommende avsnittene består av en kort forklaring av primes benyttet på behandlingsgruppen.

Livbøye (bilde)

Livbøye-primen bestod av et bilde Tryg benytter i forbindelse med promotering av Livbøyen, et av Trygs sentrale CSR-initiativ (se appendiks del C, vedlegg 2) Bildet viser to barn som sitter langs vannkanten og fisker krabber, med en av Trygs livbøyer i bakgrunnen. Som en del av primen ble deltakerne bedt om å studere bildet og skrive ned hvilke tanker de gjorde seg om det de så.

Flyktningguide (tekst)

Flyktningguide-primen bestod av et utdrag fra en artikkel hentet fra Bergens Tidende (Dahl, 2013) og omhandler hvordan ansatte i Tryg frivillig guider flyktninger i norsk kultur, gjennom prosjektet Flyktningguiden (se appendiks del C, vedlegg 3). Artikkelen beskriver hvordan ansatte i Tryg hjelper flytninger gjennom Flyktningguiden, et prosjekt Røde Kors gjennomfører i samarbeid med Tryg. Det fremkommer videre av artikkelen at Tryg donerer kr. 500 000 årlig i tre år til prosjektet. Som en del av primen ble deltakerne bedt om å skrive kort om hvorfor de synes Trygs inkluderingsprosjekt er viktig.

Natteravning (tekst)

Natteravn-primen bestod av en tekst hentet fra Tryg sine hjemmesiden under fanen Samfunnsansvar (se appendiks del C, vedlegg 4). Teksten beskriver hvordan Tryg siden 1995 har vært Natteravnenes hovedsamarbeidspartner, og at natteravning handler om å være til stedet for barn og unge når de ferdes ute på kvelds- og nattetid, ta ansvar og vise omsorg når de unge trenger det. Det fremkommer av teksten at Tryg bidrar med nødvendig bekledning, utstyr og materiell for de frivillige, slik at natteravning skal være trygt og gratis for alle som ønsker å delta. Som en del av primen ble deltakerne bedt om å skrive kort om hvorfor de synes Trygs samarbeid med Natteravnenene er viktig.

Kontrollgruppen

Formålet med de nøytrale primene var å gi deltakerne i kontrollgruppen en lignende behandling som deltakerne i behandlingsgruppen, men uten de elementene som kunne assosieres med Tryg og CSR. Følgende skulle den nøytrale behandlingen være så nøytral som mulig i forhold til behandlingen deltakerne i behandlingsgruppen fikk. De kommende avsnittene består av en kort forklaring av primens benyttet på kontrollgruppen.

Sommer (bilde)

Sommer-primen bestod av et bilde som viser blomster og sommer (se appendiks del C, vedlegg 5). Dette bildet skulle appellere til den samme sommerfølelsen som også er til stedet i Livbøye-primen, men uten å vise til noe som har med Tryg eller CSR å gjøre. Som en del av primen ble deltakerne bedt om å studere bildet og skrive ned hvilke tanker de gjorde seg om det de så.

Tankestrek (tekst)

Tankestrek-primen bestod av en tekst om tankestreken, hentet fra Korrekturavdelingen.no (se appendiks del C, vedlegg 6). Teksten beskriver hva tankestrek er, og hvordan denne skal benyttes i det norske skriftspråket. Som en del av primen ble deltakerne bedt om å skrive kort om i hvilke tilfeller tankestrek kan benyttes.

Kommaregler (teskt)

Kommaregler-primen bestod av en tekst om kommareglene, også hentet fra Korrekturavdelingen.no (se appendiks del C, vedlegg 7). Teksten beskriver kommareglene kort, og hvordan man benytter komma på riktig måte i det norske skriftspråket. Som en del av primen ble deltakerne bedt om hva de lærte om kommaregler fra denne teksten.

6.1.4 Del 2 i eksperimentet – Frivillighet

Del 2 av eksperimentet var et valg relatert til frivillighet. Her fikk deltakerne en invitasjon til en spørreundersøkelse som skulle finne sted senere samme høst (se appendiks del C, vedlegg 8). Det ble spesifisert i invitasjonsteksten at spørreundersøkelsen var en del av ledelsen sin strategi for å bedre lønnsomheten i Tryg. Videre ble det informert om at deltakelse i undersøkelsen ville være ubetalt og frivillig, og at den ville gjennomføres i Tryg sine lokaler etter endt arbeidstid. De ble deretter spurt om de ønsket å være med på denne undersøkelsen, og i så fall hvor mye tid de maksimalt ønsket å sette av til dette. Deltakerne hadde muligheten til å krysse av for ”Nei, jeg ønsker *ikke* å være med på undersøkelsen” eller ” Ja, jeg ønsker å være med på undersøkelsen”. Dersom de krysset av for sistnevnte skulle de også skrive hvor mye tid, i antall minutter, de var villige til å sette av til formålet. Etter at alle deltakerne hadde besvart oppgaven ble tre svar tilfeldig trukket ut til å faktisk delta på undersøkelsen. Dersom deltakerne hadde bevart at de ønsket å delta i spørreundersøkelsen fikk de beskjed om å bli igjen etter at eksperimentet var ferdig, slik at vi kunne samle inn kontaktinformasjon til vedkommende. Ved utforming av frivillighetsvalget var det viktig at deltagerne ikke skulle føle seg presset til å delta i spørreundersøkelsen for å bedre lønnsomheten i Tryg. Valget skulle være et resultat av deres egen fri vilje til å delta eller ikke. Antall minutter gitt i frivillighetsvalget vil heretter omtales som gitt fritid.

6.1.5 Del 4 i eksperimentet – Diktatorspill

Del 4 av eksperimentet var et diktatorspill med engangsinteraksjon (se appendiks del C, vedlegg 9). Her var hver deltaker involvert i en situasjon, hvor alle fikk tildelt rollen som diktator. Pengebeløpet deltakerne skulle fordele var på NOK 500. Deltakerne fikk instruksjoner om at de stod helt fritt til å bestemme hvordan pengene skulle allokere mellom dem selv og en tilfeldig valgt kollega i rommet. På denne måten ble alle deltakerne bedt om å foreta den samme beslutningen, samtidig som respondenten kunne være hvem som helst av de andre deltakerne i rommet. Etter at alle deltakerne i sesjonen hadde gjennomført spillet ble to tilfeldige situasjoner trukket ut, hvor de to diktatorene i disse situasjonene mottok det pengebeløpet de hadde valgt å beholde. To nye tilfeldige deltakere ble trukket ut som mottaker, og mottok det pengebeløpet de to diktatorene hadde valgt å gi bort.

6.1.6 Del 6 i eksperimentet– Spørreundersøkelse

Del 3 av eksperimentet bestod av en spørreundersøkelse med 22 påstander (se appendiks del C, vedlegg 10), hentet fra tre ulike standardiserte skalaer. Tre av påstandene ble hentet fra Donia et al. (2016) sin CSR-SS skala, seks fra Mael og Ashforth (1992) sin seks-punkt skala for måling av Organizational Identification (OI), og 13 påstander fra Tryg sin egen trivselsundersøkelse. Deltakerne ble bedt om å besvare påstandene, og på en skala fra 1 til 5 vurdere i hvilken grad de ulike utsagnene stemte overens med dere syn. Her ble det benyttet en likertskala fra 1 til 5, hvor 1 = helt uenig og 5 = helt enig.

6.1.7 Del 7 i eksperimentet – Bakgrunns spørsmål

Del 4 bestod av en rekke spørsmål knyttet til deltakerens bakgrunnsinformasjon (se appendiks del C, vedlegg 11). I denne delen skulle deltakerne gjøre rede for hvilket kjønn de hadde, alder, nasjonalitet, antall år ansatt, hvilken avdeling de tilhørte, årsinntekt, utdanningsnivå og om de hadde noe verv eller styreposisjoner i eller utenfor Tryg.

6.2 Eksperimentets gjennomføring

Eksperimentet ble utført på papir i Tryg sine lokaler i Fyllingsdalen. Gjennomføringen ble gjort over totalt tre sesjoner, to sesjoner torsdag den 6. oktober og en sesjon fredag den 28. oktober. Under første gjennomføring var det 44 ansatte i Tryg som deltok, med en fordeling på 23 deltakere i sesjon 1 og 21 deltakere i sesjon 2. Under andre gjennomføring var det 20 ansatte i Tryg som deltok, samtlige i sesjon 3. For den første gjennomføring ble eksperimentene startet henholdsvis kl. 10.30 og kl. 13.00, og for andre gjennomføringen ble eksperimentet startet kl. 13.00.

I Tryg sine lokaler i Fyllingsdalen er de omtrent 800 ansatte fordelt på industri- næringsliv- og privat forsikringsmarked. Disse ble invitert til å delta i eksperimentet av avdelingsleder for utvikling og prosjekter Hilde Karin Nordvik på mail. I invitasjonen ble det forklart at eksperimentet var en workshop i regi av Choice Lab ved NHH, som en del av en masterutredning. Det ble presisert at deltakelsen ikke krevde noen form for forberedelser eller etterarbeid, var frivillig og at alle svar ble anonymisert. Undersøkelsen ble forklart som en

workshop der deltakerne skulle svare på noen spørsmål og treffe noen valg, og at varigheten maksimalt var en time. Invitasjonen bestod følgende av en enkel og vag beskrivelse av eksperimentet.

Før den første sesjon ble igangsatt ble lokalene klargjort ved å sette opp bord for to personer adskilt med skillevegg i mellom. Alle Tryg-logoer og andre objekter som kunne assosieres med Tryg eller CSR ble skjult, dette for å forhindre en potensiell priming effekt av deltakerne. Deltakerne fikk beskjed om å møte opp utenfor rommet der eksperimentet skulle utføres. Deretter ble de tilfeldig tildelt et nummer og fikk beskjed om å sett seg på tilhørende nummererte plass. Dette ble gjort for å tilordne deltakerne til behandlings- og kontrollgruppen. Videre ville dette også forhindre at deltakerne satt seg ved siden av kollegaer de kjente.

Da deltakerne hadde inntatt plassene sine formidlet eksperimentleder ordensregler, som stillhet og håndsopprekking ved spørsmål, samt en påminnelse oppgavene var reelle og at valg dermed omhandlet ekte penger. Før forklaring av eksperimentets gang ble deltakerne også informert om at samtlige svar og valg ville bli anonymisert. Hver behandling og øvelse ble delt ut på separate ark med siden ned. Dette ble gjort for at alle deltakerne i hver gruppe kunne lese samme ark, til samme tid og besvare dette. Når deltakerne var ferdig ble ark innsamlet før nye ark ble snudd. Etter at siste ark var besvart fikk deltakerne beskjed om å ikke snakke om eksperimentet med kollegaer, ettersom flere ansatte i Tryg skulle delta i senere sesjoner. Deretter ble enkelte deltaker bedt om å sitte igjen etter eksperimentets slutt, disse ble varslet ved at eksperimentleder ropte opp de numrene som skulle bli igjen i rommet. Blant disse var det fire deltaker i hver sesjon som ble trukket ut og mottok på plassen en konvolutt med kontanter resulterende fra diktatorspillet. Tre deltakere ble også trukket ut til å motta et ark for å skrive ned mail for deltakelse til spørreundersøkelsen tilhørende øvelse 1.

6.3 Diskusjon av gjennomføring

Det er mange ulike elementer som kan påvirke gjennomføringen av eksperimentet og resultatenes validitet. Følgende kan det være vanskelig for forskningsgruppen å kontrollere for alle elementer som kan ha en påvirkning, og på denne måten finnes det en mulighet for at enkelte av disse elementene kan ha en uønsket effekt på resultatene. I denne delen vil vi redegjøre for, og diskutere gjennomføringen av eksperimentet med bakgrunn i blant annet

Camerer (2003) og Camerer og Fehr (2004) sine konvensjoner om hva som bør vektlegges ved gjennomføring av et eksperiment.

Anonymitet

Før hver sesjon ble igangsatt ble det satt opp skillevegger mellom alle pultene hvor deltakerne skulle gjennomføre eksperimentet. Formålet var å sikre anonymitet og selvstendighet gjennom hele eksperimentet. Før oppstart ble deltakerne bedt om å vente i gangen utenfor eksperimentlokalet. På vei inn i eksperimentlokalet trakk de en tilfeldig nummerlapp som ga instruks om hvilken plass de skulle sitte ved, et nummer som videre fungerte som deltakernummer under sesjonen. Dette ble gjort for å sikre at deltakerne ikke kunne velge å sitte ved siden av kollegaer de kjente, og på denne måten sikre ro og orden i lokalet. Nummerlappene ble også benyttet for å dele deltakerne inn i behandlings- og kontrollgruppen.

Entydige instruksjoner

Deltakerne bør få nøye instruksjoner, de bør oppfordres til å stille spørsmål dersom noe er uklart, og de kan gis konkrete eksempler for å kontrollere om de forstår konsekvensene av valgene de tar (Camerer & Fehr, 2004). Dette kan være spesielt fordelaktig på tvers av grupper som for eksempel kan variere i språkforståelse, lydighet, indre motivasjon. Det å lese instruksjonene høyt kan være med å opprette allmenn kunnskap, og forebygge misforståelser eller usikkerhet (Camerer, 2003). Eksperimentleder leste de samme instruksene høyt for alle deltakerne før eksperimentet begynte, og presiserte at deltakerne skulle rekke en hånd i været dersom de hadde noen spørsmål underveis. I så tilfelle ville noen i eksperimentgruppen komme bort til vedkommende og besvare spørsmålet. Det ble ikke gitt konkrete eksempler i instruksjonene til de ulike delene i eksperimentet, ettersom instruksjonsteksten inneholdt nøye beskrivelse av de ulike oppgavene, og på den måten gjorde det lite sannsynlig at deltakerne ville misforstå konsekvensene av deres valg og besvarelser.

Enkelt og abstrakt språk

Hver av eksperimentets deler ble beskrevet nøye på det arket deltakerne fikk for å besvare oppgaven eller spørsmålene knyttet til den konkrete delen. I følge Camerer (2003) bør spillene beskrives i et enkelt og abstrakt språk, for å hindre uønskede effekter som følge av feiltolkning. Samtlige deler av eksperimentet ble derfor utformet med instruksjoner som skulle være tydelige og enkle å forstå, slik at de ulike deltakerne ikke skulle kunne tolke spillene eller spørsmålene i spørreundersøkelsen på forskjellige måter (se appendiks del C, vedlegg 1).

Interaksjon, kommunikasjon og virkelige insentiver

Interaksjon mellom deltakere i økonomiske spill bør foregå mellom anonyme aktører, uten kommunikasjon, gjennom en engangsinteraksjon, for virkelig valuta (Camerer & Fehr, 2004). Dersom deltakerne kjenner identiteten til personen de spiller mot, kan dette påvirke handlingene deres. For det første kan det forstyrre de økonomiske insentivene og gjøre resultatene vanskelige å tyde for forskningsgruppen. For det andre gir det en mulighet for interaksjon mellom deltakerne i etterkant av eksperimentet, noe som forandrer spillet fra en engangsinteraksjon til en repetert interaksjon (Camerer & Fehr, 2004). Eksempelvis kan det være at deltakerne ønsker å hjelpe en person de liker, eller frykter fiendtlig gjengjeldelse eller ydmykelse dersom de gjør et gjerrig valg og møter deltakeren de var i interaksjon med i spillet etter at eksperimentet er avsluttet. Det er derfor avgjørende at anonymiteten til deltakerne blir ivaretatt, og gjøre det vanskelig for deltakerne å vite hvem de spiller mot. Som nevnt tidligere var deltakerne i eksperimentet vårt anonyme. Med dette menes det at deltakerne ikke hadde mulighet til å se hva de andre svarte, samtidig som forskningsgruppen heller ikke kunne identifisere deltakerne på noe annen måte enn ved tallet de trakk rett før eksperimentets start. Diktatorspillet ble kun spilt en gang av hver deltaker, og alle fungerte som diktator. Spillet ble gjennomført med virkelige penger, dette ble også presisert av eksperimentleder i forkant av spillet. Situasjonene med diktatorene, og mottakere til disse situasjonene, som skulle benyttes som grunnlag for utbetalinger ble trukket ut tilfeldig etter at spillet var gjennomført. På denne måten var det ikke kjent for verken deltakerne eller forskningsgruppen hvem deltakerne spilte mot. Det var først etter at spillet var gjennomført at forskningsgruppen fikk innsyn i hvem deltakerne spilte mot, mens deltakerne aldri fikk denne informasjonen.

Læringseffekter

Deltakerne hadde aldri muligheten til å treffe de samme deltakerne i flere situasjoner, slik at strategiske spill kunne ha oppstått. Dette beskrives av Camerer (2003) som "stranger design". Ingen av deltakerne var på noe tidspunkt i virkelig interaksjon med hverandre, ettersom diktator og mottaker i diktatorspillet først ble satt sammen i etterkant av spillet. I vårt eksperiment var det fordelaktig å benytte et slikt design, da vi ønsker å undersøke moralsk motivasjon fremfor læringseffekter og strategiske interaksjoner.

Gruppepåvirkning

Deltakernes svar kan blant annet bli påvirket av gruppen de representerer, på den måten at de ikke ønsker å fremstille seg selv eller kollegaene i et dårlig lys. Dette kan for eksempel fremkomme gjennom mindre egeninteresserte valg. Vi tror imidlertid at informasjonen gitt samtlige deltakere i forkant av eksperimentet har vært med på å forebygge dette. Det ble presisert at deltakernes anonymitet ble ivaretatt slik at verken ledelsen i Tryg eller andre kollegaer under noen omstendighet ville få tilgang på den enkeltes besvarelser. Forskningsgruppen var imidlertid til stedet under hele eksperimentet, og samlet inn deltakernes besvarelser etter hver runde. Vi hadde følgende tilgang på data under eksperimentet, noe som kan beskrives som «*single-blindness*» (Hoffman, McCabe & Smith, 1996).

Hawthorne-effekten

Videre er det en mulighet for at deltakernes atferd i eksperimentet endres som et resultat av at de vet at de blir observert, og er en del av et forskningsprosjekt. I stedet for å følge sine egne preferanser, svarer de det de tror forskningsgruppen ønsker at de skal svare. Dette kan forklares som Hawthorne-effekten (Jones S. R., 1992). Dersom deltakerne i behandlingsgruppen forstod at behandlingen i form av positiv CSR ble benyttet for å påvirke hva de svarte, er det en risiko for at Hawthorne-effekten kan redusere den indre validiteten i eksperimentet. Denne effekten vil i så tilfelle innebære at deltakerne handlet annerledes enn det de egentlig ville ha gjort, fordi de var med i et forskningsprosjekt. Anonymisering av deltakernes besvarelser ble imidlertid ivaretatt gjennom hele prosessen, noe som kan redusere følelsen av å bli observert. I tillegg hadde forskningsgruppen god kontroll på hvilken informasjon deltakerne fikk om eksperimentet gjennom invitasjonen og under selve gjennomføringen. Vi finner det derfor lite sannsynlig at denne effekten kan ha redusert den interne validiteten til eksperimentet.

Oppmøtekompensasjon

Deltakerne ble ikke gitt noe form for oppmøtekompensasjon, selv om dette ofte er standardisert praksis i eksperimenter som benytter seg av økonomiske spill. Eksperimentet ble utført i arbeidstiden til de ansatte i Tryg, slik at de i praksis ble lønnet av Tryg for den tiden de brukte på eksperimentdeltakelsen. Dette kan potensielt ha ledet til at de ansatte ble mer tilbøyelige til å svare det Tryg ønsket. Likevel vil trolig anonymiserte besvarelser og eksperimentlokalene ha forhindret denne effekten.

Ærlighet

Videre er det viktig at man på ingen måte lyver om eksperimentforhold. Deltakerne skal aldri få inntrykk av at de er med på noe annet enn det de faktisk er med på (Cappelen & Tungodden, 2012a). Dette for at eksperimentet skal bli fullkomment, og at deltakerne skal ha tillit til gjennomføringen og det de blir fortalt (Camerer, 2003). Gjennom hele prosessen, fra deltakerne fikk invitasjonen til eksperimentet og under selve eksperimentet, ble det ikke fortalt noen som ikke var sannheten. Deltakerne ble på ingen måte ført bak lyset, og ble aldri løyet til.

7. Metode for dataanalyse

For kunne besvare hypotesene vil det gjennomføres bivariate og multivariate regresjonsanalyser. Før regresjonsanalysene kan gjennomføres er det nødvendig å undersøke naturen til det eventuelle forholdet mellom variablene, undersøke typen sammenhenger, samt forholdet mellom de uavhengige variablene. Det er dermed hensiktsmessig å gjennomgå metoden som benyttes nærmere før denne analysen utføres.

I analysedelen benyttes Excel og statistikkprogrammet Stata. I hovedsak vil det benyttes regresjoner, men først vil hypotesetesting gjennomgå, da dette blir benyttet for å undersøke de uavhengige variablene, under regresjonsanalysen, samt gjennomføre regresjonsdiagnostikk.

7.1 Hypotestesting

I hypotesetesting testes en nullhypotese, H_0 , mot en alternativhypotese, H_A . Der hver av hypotesene representerer en tilstand. Dersom vi forkaster nullhypotesen, konkluderer vi om at det er nok statistisk bevis for å hevde at alternativhypotesen er sann. I tilfeller der en ikke kan forkaste nullhypotesen, konkluderes det med at det ikke er nok statistisk bevis til å hevde at alternativhypotesen er sann (Keller, 2008).

Ved regresjonsanalyse, $y = \alpha + \beta x + u$, vil en ofte teste alternativ hypotesen om at $\beta \neq 0$. En tester dermed nullhypotesen om at det ikke er noen sammenheng mellom to variabler mot alternativhypotesen om at det er sammenheng mellom to variabler. Dette kan skrives som følger:

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_A: \beta \neq 0$$

Nullhypotesen benytter dataen fra utvalget for å teste om en kan trekke slutninger om populasjonen, ved å teste om resultatene er forenelige.

Ved hypotesetesting kan en gjøre to typer feil. Type I er å forkaste nullhypotesen, når den egentlig er sann og type II er å feilaktig beholde nullhypotesen når den egentlig er usann. En

kan aldri vite med perfekt sikkerhet om en har gjort en feil når en velger å forkaste eller å ikke forkaste nullhypotesen. En kan likevel regne ut en sannsynlighet for å gjøre en type I eller II feil. Hypotesetesten er konstruert på en måte som gjør at sannsynligheten for å gjøre en Type I feil er liten. Før testen vil en bestemme et signifikansnivå som en test av sannsynligheten for å gjøre en type I feil. Signifikansnivået, α kan uttrykkes som følger (Wooldridge, 2009):

$$\alpha = P(\text{Forkast } H_0 | H_0)$$

Signifikansnivået vil bestemmes som følge av alvorlighetsgraden ved å gjøre en type I feil. Det er vanlig å sette signifikansnivået til 10, 5 eller 1 %. For å få mer informasjon vil en p-verdi regnes ut. Denne forteller hva som er det høyeste signifikansnivået vi kan ha på testen og fortsatt unngå å forkaste nullhypotesen (Wooldridge, 2009).

Shapiro-Wilk W test for normalitet

Shapiro-Wilk W test kan benyttes for undersøke normalitet for $4 \leq n \leq 2000$ observasjoner, og tester alternativhypotesen om at det er nok bevis for å hevde at dataen ikke er tilnærmet normalfordelt (Stata.com, 2016). Nullhypotesen forkastes ved en p-verdi lavere enn 5 %.

7.2 Regresjonsanalyse

Korrelasjonsanalyse

En korrelasjonskoeffisient angir styrken og retningen til samvariasjonen mellom to variabler (SNL, 2014). Persons korrelasjonskoeffisient gir en verdi mellom -1 og 1 som et mål på denne lineære sammenhengen mellom to variabler. Negative verdier impliserer at lavere verdier for den ene variabelen gir høyere verdier for den andre. Positive verdier vil si at høyere verdier for den ene variabelen medfører høyere verdier for den andre, og tilsvarende for lavere verdier. Jo nærmere korrelasjonskoeffisient er -1 eller 1 jo sterkere vil korrelasjonen være. Det er viktig å påpeke at korrelasjon ikke impliserer kausalitet, som kan testes gjennom regresjonsanalyse.

Bivariat lineær regresjon

En regresjonsanalyse blir ofte brukt når en ønsker å se hva som forklarer endring i en avhengig variabel "y" når en uavhengig variabel "x" endres, der "x" og "y" representerer en populasjon.

En lineær regresjon med en uavhengig variabel, altså en bivariat lineær regresjonsmodell kan skrives som følger:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x + u$$

Her er β_0 konstantleddet, altså skjæringspunktet i y-aksen, og β_1 er koeffisienten til den uavhengige variabelen "x" og "u" er et støyledd. I en bivariat lineær regresjon kan koeffisienten til den uavhengige variabelen tolkes som stigningstallet til regresjonen. Ved $\beta_1 > 0$ er det en positiv sammenheng mellom "y" og "x", og ved $\beta_1 < 0$ er det en negativ. Støyleddet "u" vil fange opp all variasjon som ikke kan forklares gjennom x. En viktig antagelse for regresjonen er at "u" fanger opp tilfeldig støy og er normalfordelt. Dermed kan ikke "u" være korrelert med "x" og hvilket vil si at "u" må være gjennomsnittsuavhengig fra "x" (Wooldridge, 2009). Den avhengige variabelen "y" trenger derimot ikke være normalfordelt.

Multippel regresjon

Ved bruk av en bivariat lineær regresjonsanalyse er det en svakhet at det er vanskelig å konkludere med hvordan "x" påvirker y alt annet like. Dette kommer av at en antar at alle andre faktorer som påvirker "y" er ukorrelerte med "x". En multippel regresjonsanalyse vil derimot kunne kontrollere for flere faktorer som samtidig påvirker "y", hvilket i mange tilfeller vil være mer realistisk enn sistnevnte antagelse (Wooldridge, 2009). En multippel regresjon kan skrives som vist her:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_i x_i + u$$

Regresjonsmodellen vil tilpasses en rett linje basert observasjonen av "x" og "y". Det er ulike metoder for dette, men den mest hensiktsmessige i denne oppgaven vil være OLS (*Ordinary Least Squares*).

Det er vanlig å test om hvilket hvert av leddene i en multippel regresjonsanalyse har en signifikant påvirkning på den avhengige variabelen. Dette gjøres ved en nullhypotese om at koeffisienten $\beta_i = 0$, som forkastes dersom p-verdien $< \alpha$, der α er et signifikansnivå som i som kan være på 10, 5 eller 1 %.

For å undersøke hvor mye av variasjonen i den avhengige variabelen som kan forklares av de uavhengige variablene kan en undersøke forklaringskraften (*R-square*). Et annet nyttig mål er den justerte forklaringskraften (*adj. R-square*), som korrigerer forklaringskraften for antallet uavhengige variabler som er med i modellen.

Interaksjonsledd

I en situasjon der en har to binære uavhengige variabler, for eksempel "Kvinne" og "Behandling" som henholdsvis indikerer kjønn og tilhørighet til en kontroll- eller behandlingsgruppe kan det være hensiktsmessig å inkludere et interaksjonsledd i regresjonen. Dette kan være hensiktsmessig for å undersøke forskjellene de estimerte verdiene av y for alle de fire gruppene; mann med behandling, mann med kontroll, kvinne i behandling og kvinne med kontroll. En regresjon som beskrevet over er skrevet i formelen under (Wooldridge, 2009, ss. 238-239):

$$y = \beta_0 + \beta_1 \text{Behandling} + \beta_2 \text{Kvinne} + \beta_3 \text{Behandling} \cdot \text{Kvinne} + u$$

Regresjonen over vil gjøre det mulig å teste null hypotesen om at kjønnsforskjeller ikke avhenger av behandling, eller omvendt (Wooldridge, 2009).

Regresjonsdiagnostisering

For å påse at det ikke er bias i regresjonsanalysen som benyttes bør fire forhold undersøkes. Dette er fravær av multikollinearitet, at det er en lineær sammenheng mellom uavhengige og avhengige variabler, at det er normalfordelte residualer og at det er fravær heteroskedastisitet.

Normalfordelte residualer

Normalfordelte residualer er en av antagelse til regresjon med OLS. Dette kan undersøkes ved å lage et P-P plott for regresjonens standardiserte residualer. Dersom residualene ligger langs linjen i figuren kan residualene aksepteres som tilnærmet normalfordelte. Det kan påpekes at residualene nesten aldri vil ha en perfekt normalfordeling, men at det i de fleste tilfeller må vurderes om de er tilstrekkelig normalfordelte.

Multikollinearitet

Multikollinearitet forekommer når to eller flere av de uavhengige variabler korrelerer høyt med hverandre. Ved et slikt tilfelle vil det være vanskelig å skille effekten av en uavhengig variabel fra en annen på den avhengige variabelen. Dermed vil de uavhengige variablene ha en høy standardfeil (Keller, 2009). Dette kan avdekkes gjennom en korrelasjonsanalyse av koeffesientene til de uavhengige variablene. En indikasjon på at multikollinearitet kan bli et problem er om de uavhengige variablene korrelerer høyere enn 0,5.

Når en har valgt en regresjonsmodell kan multikollinearitet undersøkes gjennom en varians inflasjons faktor (VIF). VIF forteller i hvilken grad standardfeilen til en uavhengig variabel blir inflatert oppover. Det er ingen bestemt verdi for VIF som tilsier at det multikollinearitet er et problem, men i blant benyttes en grense på 10. Modeller med lav forklaringskraft krever ofte en lavere grense enn 10 (Wooldridge, 2009).

Heteroskedastisitet

Heteroskedastisitet er fravær av homoskedastisitet. Homoskedastisitet betyr at det er konstant varians i feilledet "u", hvilket er en av antagelsene ved bruk av OLS. Ved forekomst av heteroskedastisitet kan dette medføre at forklaringskraften blir overestimert under estimering av Pearsons korrelasjonskoeffisient, hvilket betyr at det vil bli en skjevhet i resultatene. Heteroskedastisitet kan forekomme dersom variansen til en ikke-observert variabel endres på tvers av ulike segmenter i populasjonen der segmentet er bestemt av ulike verdier til en uavhengig variabel (Wooldridge, 2009). Heteroskedastisitet kan undersøkes ved å lage et spredningsplott for de standardiserte residualene mot de predikerte verdiene i regresjonen. Dersom spredningen endres, kan dette være et tegn på heteroskedastisitet (Keller, 2009). En annen måte å undersøke om det forekommer heteroskedastisitet på er å benytte Whites test, som tester alternativhypotesen om heteroskedastisitet (Wooldridge, 2009).

8. Analyse

I denne delen utredningen vil resultater fra studien presenteres. Det vil først bli gitt en beskrivelse av variablene og datasettet. Deretter gjennomgås deskriptiv statistikk for å gi et oversiktlig bilde av utvalget, og for å undersøke om randomiseringen har fungert. Dette vil etterfølges av en korrelasjonsanalyse før regresjonsanalyser gjennomføres.

8.1 Beskrivelse av variabler og datasettet

Analysen består av åtte avhengige og åtte uavhengige variabler.

De åtte avhengige variablene er som følger:

- *Diktgitt*: Andel gitt av tildelt pengebeløp i diktatorspillet
- *Tidgitt*: Fritid gitt i frivillighetsvalget (i antall minutter)
- *CSR-SR*: En skalavariabel som går fra oppfatning av CSR som symbolsk (1) til reell (5)
- *OI*: En skalavariabel som går fra helt uenig (1) til helt enig (5) i at deltakeren identifiserer seg med selskapet
- *Arbeidsglede*: En skalavariabel som går fra helt uenig (1) til helt enig (5) i at deltakeren har arbeidsglede på jobb i Tryg
- *Lojalitet*: En skalavariabel som går fra helt uenig (1) til helt enig (5) i at deltakeren har lojalitet til Tryg
- *Omdømme*: En skalavariabel som går fra helt uenig (1) til helt enig (5) i at Tryg har et godt omdømme
- *Tidsvar*: ”Ja” eller ”Nei” om å delta i spørreundersøkelsen i frivillighetsvalget

De åtte uavhengige variablene som følger:

- *Behandling*: Om deltakeren har vært i kontroll- eller behandlingsgruppen
- *Kvinne*: Om deltakeren er mann eller kvinne
- *Kvinne*Behandling*: Om deltakeren er kvinne i behandlingsgruppen
- *Alder*: Deltakerens alder
- *Årantsatt*: Antall år deltakeren har vært ansatt i Tryg (i antall år)
- *Inntekt*: Deltakernes årsinntekt (i NOK)
- *Utdanning*: Deltakernes utdanning

- *Verv*: Om deltakeren har verv eller styreposisjon i eller utenfor Tryg

De to avhengige variablene "*Diktgitt*" og "*Tidgitt*" er begge numeriske variabler, og beskrevet i henholdsvis i form av andel gitt i diktatorspillet (i NOK) og fritid gitt i frivillighetsvalget (i minutter). "*Tidsvar*" er en binær variabel, kodet med "0" for nei og "1" for ja om å delta i spørreundersøkelsen i frivillighetsvalget. Den uavhengige variabelen "*Behandling*" er en binær variabel, kodet med "0" for deltaker i kontrollgruppen og "1" for deltaker i behandlingsgruppen. De resterende uavhengige variablene er kontrollvariabler. "*Kvinne*" og "*Verv*" er binære variabler, kodet med henholdsvis "0" for mann og "1" for kvinne, og "0" for har ikke verv og "1" for har verv. "*Alder*", "*Åransatt*", "*Inntekt*" og "*Utdanning*" er ordinale data, oppgitt i henholdsvis antall år, antall år ansatt, NOK og grad av utdanning.

I spørreundersøkelsen fikk deltakerne totalt 22 påstander. Deltakerne ble bedt om å vurdere i hvilken grad de var enige i påstandene på en likertskala fra helt uenig (1) til helt enig (5). Basert på spørreundersøkelsen ble det dannet fem skalavariabler; "*CSR-SR*", "*OI*", "*Arbeidsglede*", "*Lojalitet*" og "*Omdømme*". "*CSR-SR*" er basert på påstandene knyttet til CSR-SS skalaen tidligere forklart i del 5.5.1, og "*OI*" er basert påstandene knyttet til OI-skalaen som er forklart tidligere i del 5.5.2. "*Arbeidsglede*", "*Lojalitet*" og "*Omdømme*" er basert på påstander i Tryg sin egne medarbeiderundersøkelse.

For å undersøke om de ulike påstandene egnes til sammenslåing, gjennomfører vi en korrelasjonsanalyse for å kunne vurdere om de bør inverteres eller ikke før sammenslåingen. Videre tester vi reliabiliteten til skalaene ved Cronbach's Alfa, som gir en indikasjon på hvilke påstander som egner seg for å slås sammen til en skala. Alfaverdier på over 0,6 regnes som akseptable, men bør benyttes med varsomhet. Dersom verdien er over 0,7 regnes den som tilfredsstillende.

"*CSR-SR*" er en kombinasjon av påstandene 9, 14 og 16 i spørreundersøkelsen (se appendiks del C, vedlegg 10). Ettersom spørsmål 9 var negativt korrelert med spørsmål 14 og 16 (henholdsvis -0,301 og -0,444) ble de to sistnevnte invertert før sammenslåing. Dette gir en alfaverdi på 0,681, hvilket indikerer at skalaen kan benyttes, men med noe varsomhet ettersom den er mindre enn 0,7.

"OI" er en kombinasjon av påstandene 17, 18, 19, 20, 21 og 22 (se appendiks del C, vedlegg 10). En korrelasjonsanalyse viser at alle spørsmålene har en positiv korrelasjon med unntak av påstandene 17 og 19 (-0,002), som korrelerer svakt negativt. Ettersom de to påstandene er tilnærmet ukorrelert, mens de resterende har en klar positiv korrelasjon, vil ingen av disse inverteres. Sammenslått gir påstandene en alfaverdi på 0,762, hvilket regnes som tilfredsstillende.

Arbeidsglede" består av påstandene 1, 2, 3 og 4, i *Lojalitet*" inngår påstandene 5, 6, 7 og 8, og *Omdømme*" er en kombinasjon av påstandene 10, 11, 12, 13 og 15 (se appendiks del C, vedlegg 10). Alle påstandene i hver av de tre skalaene er klart positivt korrelert, og det er dermed ikke behov for å invertere noen av spørsmålene. *Arbeidsglede*", *Lojalitet*" og *Omdømme*" har alfaverdier på henholdsvis 0,871, 0,609 og 0,708. *Arbeidsglede*" og *Omdømme*" regnes dermed som tilfredsstillende, men *Lojalitet*" benyttes med noe varsomhet.

8.2 Deskriptiv statistikk

Eksperimentet hadde totalt 64 deltakerne, hvor alle var ansatte i Tryg. Deltakerne ble tilfeldig fordelt inn i to grupper, 32 deltakere i kontrollgruppen og 32 deltakere i behandlingsgruppen. Samtlige deltakere hadde norsk nasjonalitet, med unntak av en som var svensk og en som var norsk/russisk. Denne delen vil ta for seg deskriptiv statistikk for hele utvalget, og forskjeller innad i kontroll- og behandlingsgruppen, hva gjelder alder, kjønn, inntekt, antall år ansatt, utdanning og verv.

Tabell 2: Alder, kjønn, inntekt, antall år ansatt, utdanning og verv for hele utvalget

	Totalt
A. Alder	
Under 20	-
20-30	23,4
30-40	20,3
40-50	34,4
50-60	15,6
60 og over	6,3
B. Kjønn	
Mann	42,2
Kvinne	57,8
C. Inntekt	
Under 100 000	-
100 000-200 000	9,4
200 000-300 000	3,1
300 000-400 000	7,8
400 000-500 000	12,5
500 000-600 000	32,8
600 000-700 000	12,5
700 000-800 000	9,4
800 000-900 000	6,3
900 000-1000 000	3,1
1000 000 og over	3,1
D. År ansatt	
Under 5	34,4
6-10	12,5
11-15	15,6
16-20	26,6
21 og over	10,9
E. Utdanning	
VGS eller mindre	9,4
Noe universitet eller høyskole	14,1
2-3 år universitet eller høyskole	18,8
Bachelorgrad	35,9
Mastergrad eller mer	21,9
E. Verv	
Har ikke verv	73,4
Har verv	26,6

Kommentarer: Samtlige verdier i tabellen er oppgitt i prosent. Prosentandelen er basert på det totale antall deltakere i eksperimentet, som var 64. Alder, kjønn, inntekt, antall år ansatt, utdanning og verv er rapportert selv av deltakerne i eksperimentet. Inntekt er årlig inntekt i NOK. I behandlingsgruppen manglet det en besvarelse på inntekt, hvilket er satt til 500 000 - 600 000 NOK. Dette er gjennomsnittsinntekten for deltakerne i eksperimentet, samt at det er 20 av 63 deltakere som oppgitt årsinntekt i dette intervallet. I kontrollgruppen manglet det en besvarelse på verv, hvilket er satt til "har ikke verv". Det var 73 % av deltakerne som ikke hadde verv.

Tabell 2 beskriver utvalget med bakgrunn i alder, kjønn, inntekt, antall år ansatt, utdanning og verv. Hva gjelder alder så hadde eksperimentet en overvekt av deltakere på mellom 40 og 50 år (34,4 %). Samtidig var det ingen deltakere under 20 år, og svært få på over 60 år. Kjønnfordelingen viser at det var noe flere kvinnelige deltakere (57,8 %). En overvekt av deltakere har en inntekt på 500 000 – 600 000 NOK (32,8 %). For antall år ansatt var det flest deltakere som hadde vært ansatt under 5 år (34,4 %), samtidig som intervallet 16 – 20 år var godt representert (26,6 %). Hva gjelder utdanning hadde flesteparten av deltakerne en bachelorgrad (35,9 %). De fleste deltakerne hadde ikke verv i eller utenfor Tryg (73,4 %). Det er blitt benyttet Shapiro-Wilk W test for normalitet, og med bakgrunn i disse kan vi ikke forkaste nullhypoteser om at alder, inntekt, antall år ansatt og utdanning er normalfordelt.

8.2.1 Har randomiseringen fungert?

Tabell 3 viser fordelingen mellom kontroll- og behandlingsgruppen i antall kvinner, deltakere med verv, alder, inntekt, antall år ansatt og utdanning. Ettersom vi ønsker å undersøke behandlingseffekten på deltakerne, er det viktig at de to gruppene som sammenlignes har like karakteristikk. Som et resultat av randomiseringen skal gruppene være tilnærmet like i de observerbare og ikke observerbare størrelsene. Det vi si at det totale utvalget er tilfeldig inndelt i de to gruppene, slik at systematiske forskjeller unngås. I avsnittene under vil balansen mellom kontroll- og behandlingsgruppen hva gjelder kjønn, verv, alder, inntekt, antall år ansatt og utdanning kommenteres.

Tabell 3: Fordeling av alder, kjønn, inntekt, antall år ansatt, utdanning og verv i kontroll- og behandlingsgruppen

	Kontroll	Behandling	Differanse	P-verdi
Kvinner				
I prosent (%)	62,50	53,13	9,38	0,456
Standardavvik	(0,49)	(0,51)		
Standardfeil			(0,12)	
Med verv				
I prosent (%)	21,88	31,25	-9,38	0,404
Standardavvik	(0,42)	(0,47)		
Standardfeil			(0,11)	
Alder (Nivå)				
Nivå (1-6)	3,75	3,47	0,28	0,349
Standardavvik	(1,22)	(1,16)		
Standardfeil			(0,30)	
Inntekt (Nivå)				
Nivå (1-11)	5,72	6,34	-0,63	0,249
Standardavvik	(1,90)	(2,36)		
Standardfeil			(0,54)	
År ansatt (Nivå)				
Nivå (1-5)	2,84	2,50	0,34	0,350
Standardavvik	(1,55)	(1,37)		
Standardfeil			(0,37)	
Utdanning (Nivå)				
Nivå (1-5)	3,47	3,47	0,00	1,000
Standardavvik	(1,22)	(1,29)		
Standardfeil			(0,31)	

Kommentarer: Verdierne for kvinner og deltakere med verv er oppgitt i prosent, mens alder, inntekt, antall år ansatt og utdanning er oppgitt i nivågjennomsnitt. Standardavvik og standardfeil er presentert i parentesene. Differanse viser forskjellen mellom gjennomsnittsverdi i kontroll- og behandlingsgruppen, og p-verdi er fra en *Two-sample t-test with equal variances* om forskjellig gjennomsnittsverdi mellom de to gruppene.

Fordelingen av kvinner mellom de to gruppene viser at det er en noe større andel kvinner i behandlingsgruppen relativt til kontrollgruppen. Videre er andelen deltakere med verv noe større i behandlingsgruppen, enn i kontrollgruppen. Hva gjelder alder så er gjennomsnittsnivået noe høyere for kontrollgruppen, som i snitt ligger nærmere nivå 4 (40-50 år) enn hva behandlingsgruppen gjør. For inntekt så er behandlingsgruppens nivågjennomsnitt noe høyere enn kontrollgruppens, men begge gjennomsnittene ligger imidlertid nærmest nivå 6 (500 000 – 600 000 NOK). Kontrollgruppen har et gjennomsnittsnivå for antall år ansatt som er noe over

gjennomsnittet for kontrollgruppen, og ligger nærmere nivå 3 (11-15 år). Hva gjelder utdanning ligger begge gruppene på samme gjennomsnittsnivå, mellom nivå 3 og nivå 4 (henholdsvis 2-3 år universitet eller høyskole, og bachelorgrad).

For å teste om fordelingen av kvinner, deltakere med verv, alder, inntekt, antall år ansatt og utdanning er blitt jevnt fordelt mellom de to gruppene er det blitt benyttet *Two-sample t-test with equal variances*. Her testes en nullhypotese om at differansen mellom gjennomsnittsverdien i de to gruppene er lik null. For samtlige observerbare faktorer kan ikke nullhypotesen forkastes, og vi kan følgende ikke hevde at det er forskjeller i gjennomsnittverdiene mellom de to gruppene. Med bakgrunn i disse testen kan det dermed hevdes at det ikke er en signifikant forskjell i fordelingen mellom gruppene hva gjelder alder, kjønn, inntekt, antall år ansatt, utdanning og verv. Det kan følgende se ut som at randomiseringen har fungert, til tross for et relativt lite utvalg.

8.3 Generelle funn

I denne delen vil resultatene fra eksperimentet presenteres. Først vil resultatene fra diktatorspillet presenteres, etterfulgt av en sammenligning med tidligere eksperimenter med diktatorspill. Deretter vil resultatene fra frivillighetsvalget presenteres, før delen avsluttes med resultatene fra spørreundersøkelsen.

8.3.1 Resultater fra diktatorspillet

I diktatorspillet fikk deltakerne tildelt kr. 500 som de skulle fordele mellom seg selv og en tilfeldig valgt kollega i lokalet. Tabell 4 viser andel gitt til den anonyme mottakeren for deltakerne i kontroll- og behandlingsgruppen, og skiller i tillegg mellom kvinner og menn innad i de to gruppene.

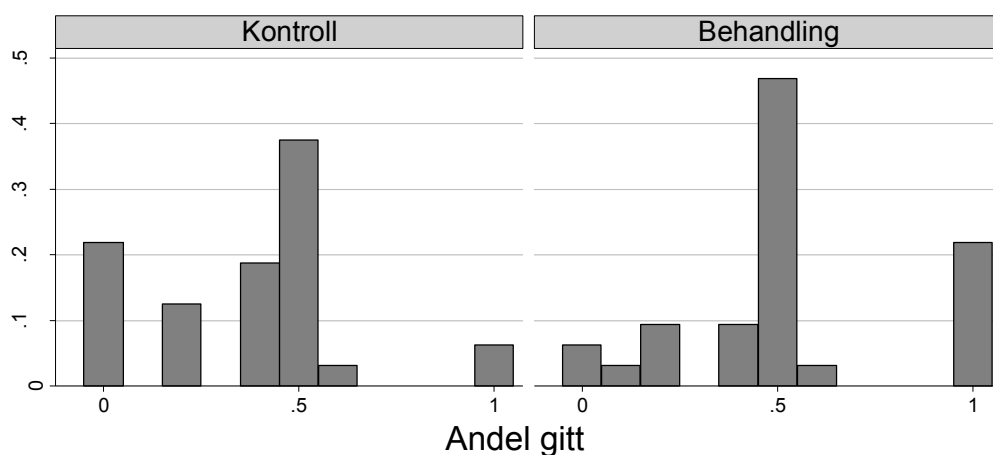
Tabell 4: Andel gitt i diktatorspillet

	Kontroll			Behandling		
	Mann	Kvinne	Totalt	Mann	Kvinne	Totalt
A. Andel gitt, diktatorspill						
Gjennomsnitt	33,33	39,00	36,88	50,00	55,88	53,13
	(0,28)	(0,25)	(0,26)	(0,36)	(0,23)	(0,29)

Kommentar: Tabellen viser gjennomsnittlig prosentandel gitt i diktatorspillet totalt og for begge kjønn i kontroll- og behandlingsgruppen. Standardavvik i prosent er presentert i parentesene.

Tabellen viser at deltakerne i behandlingsgruppen i snitt ga 53,13 % (kr. 265,65) av tildelt pengebeløp, mens deltakerne i kontrollgruppen ga 36,88 % (kr. 184,40). Følgende ga deltakerne i behandlingsgruppen 16,25 prosentpoeng (kr. 81,25) mer av det tildelte beløpet enn deltakerne i kontrollgruppen. Kvinner i behandlingsgruppen ga mest i diktatorspillet, i gjennomsnitt 55,88 % (kr. 279,40) av det tildelte pengebeløpet. Tabellen viser også at kvinner gir mest i både kontroll- og behandlingsgruppen. Forskjellen i andel gitt for menn i kontroll- og behandlingsgruppen er imidlertid tilnærmet lik som forskjellen mellom kvinner i kontroll- og behandlingsgruppen (16,67 % mot 16,88 %).

Figur 1: Histogram over andel gitt i diktatorspillet



Kommentar: Histogrammets Y-akse viser andel av deltakere, og X-akse viser ”Diktgitt” som andel av tildelt beløp.

Figur 1 viser at mesteparten av deltakerne i kontrollgruppen har gitt mellom 0 % og 50 % av tildelt beløp, mens behandlingsgruppen har en fordeling som ligger lenger mot høyre i histogrammet (større andel gitt i prosent). I behandlingsgruppen er det flere deltakere som har gitt halvparten eller alt i forhold til kontrollgruppen.. Histogrammet viser at det er store

forskjeller i hvor mye som ble gitt innad de to gruppene. Ved å sammenligne kontroll- og behandlingsgruppen kommer det tydelig frem at det er en større andel av deltakere i kontrollgruppen som har gitt 0 % (kr. 0), og en større andel av deltakerne i behandlingsgruppen som har gitt 100 % (kr. 500). Både Tabell 2 og Figur 1 viser klare tendenser til at deltakerne i behandlingsgruppen har gitt mer enn deltakerne i kontrollgruppen. Følgende kan det tilsynelatende se ut som behandlingen har hatt en effekt. For å kunne hevde noe med sikkerhet vil dette undersøkes ved en regresjonsanalyse, se del 8.5.1.

Sammenligning med tidligere eksperimenter

For å sammenligne resultatene med tidligere eksperimenter bør datamaterialet være sammenlignbart. I motsetning til veldig mange tidligere eksperimenter gjennomført på studenter, har vi i denne utredningen gjennomført eksperimentet på ansatte i forsikringselskapet Tryg. Etter hva vi har kjennskap til finnes det ingen tidligere studier som har benyttet samme type behandling med CSR i forkant av et diktatorspill. Følgende blir det vanskelig å sammenligne funn i behandlingsgruppen mot tidligere studier, men vi kan imidlertid sammenligne funn i kontrollgruppen med tidligere eksperimenter utført på lignende utvalg.

Cappelen, Nygaard, Sørensen & Tungodden (2010) gjorde en studie hvor de sammenlignet forskjeller mellom en gruppe studenter og en gruppe med et representativt utvalg fra den norske befolkningen i et diktatorspill. Av studiens 256 deltakere var 120 av disse andre års studenter ved Norges Handelshøyskole (NHH), hvorav 60 % var menn og 40 % kvinner. Den representative gruppen bestod av 136 deltakere som var selektert etter to kriterier: (1) utvalget skulle være et representativt utvalg av den norske befolkningen med hensyn til alder, kjønn, yrke og inntekt, og (2) deltakerne skulle ikke behøve å reise langt for å delta på eksperimentet som ble gjennomført på NHH. Følgende var gruppen med representative var omtrent identisk til den representative voksne populasjonen i Norge på alle observerbare faktorer.

Vi argumenterer for at gruppen med representative i Cappelen et al. (2010) er sammenlignbar med kontrollgruppen i vårt eksperiment med bakgrunn i at samtlige deltakere i begge grupper er yrkesaktive, og det faktum at ingen av gruppene ble utsatt for en positiv behandling. Dersom vi sammenligner kontrollgruppen fra vårt eksperiment med Cappelen et al. (2010) sin gruppe med representative, finner vi blant annet at deltakere i begge grupper er yrkesaktive, og at aldersfordelingen innad i de to gruppene er relativt lik. Dette kan tale for at datamaterialet er

sammenlignbart. Det kan påpekes at gjennomsnittlig inntekt var noe høyere blant deltakerne i kontrollgruppen til denne utredningen enn deltakerne i den representative gruppen.

Eksperimentet bestod av to deler. Den første delen bestod av et diktatorspill, hvor diktatoren ble tildelt enten 500 NOK eller 1000 NOK, som vedkommende kunne fordele fritt mellom seg selv og en anonym mottaker. I den andre delen av eksperimentet, tillitsspillet, ble avsender og respondenten tildelt et beløp på enten 100, 200 eller 300 NOK. Summen tildelt avsender og respondent alltid var 400 NOK.

Ved å sammenligne resultater fra diktatorspillet i vår kontrollgruppe med resultatene fra den representative gruppen i Cappelen et al. (2010), finner vi flere likheter i gitt andel av tildelt pengebeløp. Gjennomsnittlig gitt andel i diktatorspillet er henholdsvis 41,20 % i deres representative gruppe, mot 36,88 % i vår kontrollgruppe. Dersom vi skiller mellom kjønn i de ulike gruppene ga deres mannlige representative deltakere i snitt 40,30 %, mot 33,33 % for de mannlige deltakerne i vår kontrollgruppe. De kvinnelige representative deltakerne ga i snitt 41,70 %, mot 39,00 % for de kvinnelige deltakerne i vår kontrollgruppe. Følgende viser sammenligningene at deltakerne i vår kontrollgruppe i snitt ga en noe lavere andel (4,32 prosentpoeng) i diktatorspillet, enn deltakerne i deres representative gruppe. Selv om gitt andel i snitt var noe lavere i vår kontrollgruppe, er det imidlertid en relativt liten forskjell. Dette kan være med å styrke den eksterne validiteten i utredningen. På et overordnet nivå kan vi konkludere med at de ansatte i Tryg i snitt ga omtrent like mye i diktatorspillet som det representative utvalget i Cappelen et al. (2010) sin studie.

8.3.2 Resultater fra frivillighetsvalget

I frivillighetsvalget fikk deltakerne en invitasjon til en spørreundersøkelse som var en del av ledelsen i Tryg sin strategi for å bedre lønnsomheten i selskapet. Deltakerne skulle velge om de ønsket å bli med på denne frivillige og ulønnende undersøkelse, og følgende hvor mange minutter de ønsket å sette av til formålet. Tabell 5 viser gjennomsnittlig fritid gitt i frivillighetsvalget for deltakerne i kontroll- og behandlingsgruppen, og skiller i tillegg mellom kvinner og menn innad i de to gruppene.

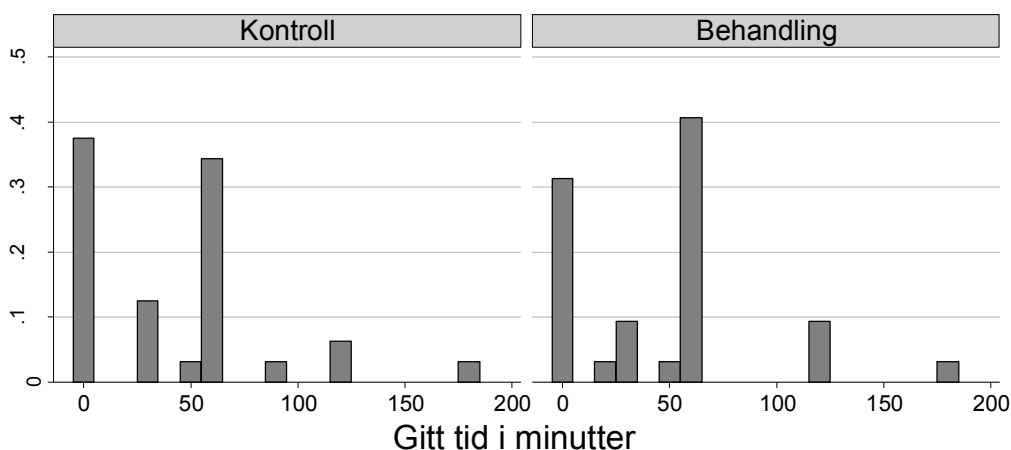
Tabell 5: Fritid gitt i frivillighetsvalget

	Kontroll			Behandling		
	Mann	Kvinne	Totalt	Mann	Kvinne	Totalt
A. Tid gitt, frivillighetsvalg						
Gjennomsnitt	71.25	24.00	41.72	43.33	48.53	46.09
	(50.82)	(26.83)	(26.83)	(52.05)	(36.56)	(43.82)

Kommentar: Tabellen viser gjennomsnittlig fritid gitt i minutter totalt og for begge kjønn i kontroll- og behandlingsgruppen. Standardavvik er vist i parentesene.

Tabellen viser at deltakerne i behandlingsgruppen i snitt ga 46,09 minutter av sin fritid, mens deltakerne i kontrollgruppen ga 41,72 minutter. Følgende ga deltakerne i behandlingsgruppen i snitt 4,37 minutter mer enn deltakerne i kontrollgruppen. Menn i kontrollgruppen ga mest fritid i frivillighetsvalget, hele 71,25 minutter. Kvinner i behandlingsgruppen ga 102 % mer fritid enn kvinner i kontrollgruppen (48,53 mot 24 minutter), mens menn i behandlingsgruppen ga 39 % mindre enn menn i kontrollgruppen (43,33 mot 71,25 minutter). I behandlingsgruppen er forskjellen i gitt fritid mellom mann og kvinne mindre enn i kontrollgruppen.

Figur 2: Histogram over andel fritid gitt i frivillighetsvalget



Kommentar: Histogrammets Y-akse viser andel av deltakere, og X-akse viser "Tidgitt" i minutter. Totalt viser Figur 2 hvor mange prosent av deltakerne som ga innenfor de ulike intervallene.

Figur 2 viser at flesteparten av deltakerne i både kontroll- og behandlingsgruppen ga mellom 0 og 60 minutter. Deltakere som svarte "Nei" på spørsmålet om de ønsket å være med på den frivillige spørreundersøkelsen vises som at de ga 0 minutter i histogrammet. Det er ingen åpenbar forskjell mellom gruppene, annet enn at det er en svak tendens til at flere i

behandlingsgruppen har gitt noe mer av sin fritid. Totalt sett ser det ikke ut til at behandlingen har hatt noen samlet effekt på deltakerne i behandlingsgruppen, men for å kunne hevde noe med sikkerhet vil dette undersøkes ved en regresjonsanalyse, se del 8.5.2. Det vil her være nødvendig å kontrollere for interaksjonseffekter mellom deltakerens kjønn og hvilken gruppe deltakerne var en del av, ettersom Tabell 5 gir en indikasjon på at behandlingen kan ha hatt ulik effekt på kvinner og menn.

8.3.3 Resultater fra spørreundersøkelsen

Resultater fra CSR-SR-skalaen

CSR-SR skalaen viser deltakernes oppfatning av Tryg sine CSR-aktiviteter som symbolske (1) eller reelle (5).

Tabell 6: Gjennomsnittlig verdier for CSR-SR

	Kontroll			Behandling		
	Mann	Kvinne	Totalt	Mann	Kvinne	Totalt
CSR-SR						
Gjennomsnitt	3,028	3,783	3,500	3,489	3,824	3,667
	(0,703)	(0,797)	(0,838)	(0,863)	(0,800)	(0,834)

Kommentar: Tabellen viser gjennomsnittlig verdi for CSR-SR-skalaen for menn, kvinner og totalt i kontroll- og behandlingsgruppen. Standardavvik er presentert i parentesene.

Tabell 6 viser at deltakerne i behandlingsgruppen vurderte Tryg sine CSR-aktiviteter som mer reelle enn deltakerne i kontrollgruppen, med en verdi på henholdsvis 3,667 og 3,5. Det bør påpekes at alle gjennomsnittene i tabellen er relativt like, og den største forskjellen mellom to gjennomsnittverdier er omtrent 0,8. Alle gjennomsnittsverdiene ligger imidlertid over 3 og under 4, og kan tolkes som at deltakerne vurderer CSR-aktivitetene til Tryg som midt mellom symbolsk og reelle, eller er delvis enig i at de er reelle.

Kvinner i behandlingsgruppen vurderte Tryg sine CSR-aktiviteter som mest reelle, med en gjennomsnittlig skalaverdi på 3,824. Både menn og kvinner i behandlingsgruppen vurderte Tryg sine CSR-aktiviteter som mer reelle sammenlignet med eget kjønn i kontrollgruppen. Kvinner i både kontroll- og behandlingsgruppen var nærmere en vurdering av CSR-aktivitetene til Tryg som reelle i gjennomsnitt enn de mannlige deltakerne i de respektive gruppene.

Resultater fra OI-skalaen

OI skalaen indikerer om deltakeren identifiserer seg med selskapet, fra helt uenig (1) til helt enig (5).

Tabell 7: Gjennomsnittlige verdier for OI-skalaen

	Kontroll			Behandling		
	Mann	Kvinne	Totalt	Mann	Kvinne	Totalt
OI						
Gjennomsnitt	4,014 (0,796)	3,508 (0,693)	3,698 (0,763)	3,556 (0,657)	3,863 (0,690)	3,719 (0,682)

Kommentar: Tabellen viser gjennomsnittlig verdier for OI-skalaen, for menn, kvinner og totalt i kontroll- og behandlingsgruppen. Standardavvik er presentert i parentesene.

Tabell 7 viser at deltakerne i behandlingsgruppen identifiserte seg marginalt mer med selskapet Tryg enn deltakerne i kontrollgruppen, med gjennomsnittsverdier på henholdsvis 3,719 og 3,698. Det er imidlertid forskjeller mellom kjønnene. Menn i kontrollgruppen identifiserte seg mest med selskapet Tryg, og ga en gjennomsnittlig verdi på 4,014. Følgende identifiserte menn i kontrollgruppen seg i gjennomsnitt mer med selskapet Tryg enn deltakerne i behandlingsgruppen. Kvinner i behandlingsgruppen identifiserte seg derimot mer med selskapet, enn kvinner i kontrollgruppen. Det bør imidlertid påpekes at gjennomsnittsverdiene i Tabell 7 er relativt like, og den største differansen mellom to gjennomsnittsverdier er på omtrent 0,51.

Resultater fra Tryg sin medarbeiderundersøkelse

Tryg sin medarbeiderundersøkelse bestod av tre kategorier: arbeidsglede, lojalitet og omdømme. Følgende er det blitt dannet en skala per kategori. Arbeidsglede-skalaen indikerer om deltakeren har arbeidsglede på jobb i Tryg, fra helt uenig (1) til helt enig (5). Lojalitet-skalaen indikerer om deltakeren er lojal mot Tryg, fra helt uenig (1) til helt enig (5). Omdømme-skalaen indikerer om deltakeren vurderer Tryg sitt omdømme som godt, fra helt uenig (1) til helt enig (5). Før resultatene fra hver del av medarbeiderundersøkelsen gjennomgås i avsnittene under, bør det presiseres at samtlige verdier i snitt ligger relativt høyt på skalaene. Videre er differansen mellom gjennomsnittsverdiene innad i hver kategori relativt små. Dette indikerer jevnt over at de ansatte tilsynelatende er veldig fornøyd med Tryg som arbeidsgiver.

Tabell 8: Gjennomsnittlige skalaverdier for Arbeidsglede, Lojalitet og Omdømme

	Kontroll			Behandling		
	Mann	Kvinne	Totalt	Mann	Kvinne	Totalt
A. Arbeidsglede						
Gjennomsnitt	4,083 (0,359)	3,963 (0,950)	4,008 (0,776)	3,933 (0,923)	4,015 (0,855)	3,977 (0,874)
B. Lojalitet						
Gjennomsnitt	4,333 (0,359)	4,188 (0,738)	4,242 (0,620)	4,267 (0,671)	4,426 (0,564)	4,352 (0,612)
C. Omdømme						
Gjennomsnitt	4,117 (0,562)	4,140 (0,633)	4,131 (0,598)	3,947 (0,588)	4,247 (0,421)	4,106 (0,521)

Kommentar: Tabellen viser gjennomsnittlig verdier for de ulike kategoriene i Tryg sin medarbeiderundersøkelsen, for menn, kvinner og totalt i kontroll- og behandlingsgruppen. Standardavvik er presentert i parentesene.

Tabell 8 viser at deltakerne i kontrollgruppen hadde en høyere gjennomsnittlig arbeidsglede enn deltakerne i behandlingsgruppen. Denne forskjellen er imidlertid liten (4,008 mot 3,977). Den største differansen mellom to gjennomsnittsverdier i Tabell 8A er på 0,15, og det er små forskjeller mellom alle kombinasjoner av kjønn og gruppe. Jevnt over stilte alle deltakerne seg delvis enig i påstander som indikerer arbeidsglede, uavhengig av kjønn eller gruppe.

Deltakerne i behandlingsgruppen indikerte en høyere grad av lojalitet mot Tryg enn deltakerne i kontrollgruppen, med gjennomsnittsverdier på henholdsvis 4,352 og 4,242. Denne forskjellen er imidlertid minimal, hvilket forøvrig gjelder alle mulige differanser mellom gjennomsnittsverdiene i Tabell 12B, med en største differanse på omtrent 0,24. I alle kombinasjoner av kjønn og gruppe stilte deltakerne seg jevnt over delvis enig i påstander som indikerte lojalitet mot Tryg.

Kontrollgruppen vurderte Tryg sitt omdømme som noe bedre enn deltakerne i behandlingsgruppen (henholdsvis 4,131 og 4,106), men forskjellen er også her liten. Med en største differanse mellom alle kombinasjoner av kjønn og gruppe i Tabell 12C på 0,3, stiller deltakerne seg jevnt over delvis enig i påstander som indikerer at Tryg har et godt omdømme.

8.4 Korrelasjonsanalyse

Tabell 9: Korrelasjonsmatrise for uavhengige variabler

	Kvinne	Alder	Inntekt	Utdanning	Åransatt	Verv
Kvinne	1					
Alder	0,066	1				
Inntekt	-0,328	0,563	1			
Utdanning	-0,137	-0,410	0,048	1		
Åransatt	0,112	0,775	0,418	-0,403	1	
Verv	-0,203	0,019	0,124	0,058	0,161	1

Kommentar: Tabellen viser Pearsons korrelasjonskoeffisient for samtlige uavhengige variabler.

I Tabell 9 fremgår det at de fleste korrelasjonskoeffisienten har en absoluttverdi på under 0,5. Unntaket er "Inntekt" og "Alder", samt "Åransatt" og "Alder" med en korrelasjon på henholdsvis 0,563 og 0,775. Korrelasjonen mellom "Inntekt" og "Åransatt" er også noe høy med en verdi på 0,418. Dette er imidlertid ikke uventet da det kan være naturlig at inntekten øker med antall år ansatt og med alder, samt at de som er eldre har hatt muligheten til å være ansatt i flere år. Videre korrelerer "Utdanning" og "Alder", samt "Utdanning" og "Åransatt", med henholdsvis -0,410 og -0,403. Dette er heller ikke uventet da det var vanligere med mindre utdanning før enn det er i dag. Korrelasjonen mellom "Kvinne" og "Inntekt" er også noe høy med en verdi på -0,328. Dette er heller ikke uventet da inntektsnivået i Norge for kvinner er lavere enn for menn (SSB, 2016). Det kan imidlertid være vanskelig å skille effekten av en uavhengig variabel fra en annen uavhengig variabel når de korrelerer høyt. Likevel er det kun "Åransatt" og "Alder" som her har en særskilt høy korrelasjon.

Med noen variabler som potensielt kan lede til multikollinearitet, ettersom de korrelerer høyt, vil VIF undersøkes i regresjonsmodellene for å påse at multikollinearitet ikke medfører skjevhet i regresjonen. Disse skjevhetene kan forekomme som følge av at standardfeilen til en uavhengig variabel blir inflatert oppover.

8.5 Regresjonsanalyse

I denne delen vil vi ved hjelp av regresjonsanalyser analysere hvilken effekt Tryg sine CSR-aktiviteter har på OCB hos de ansatte. Dette vil gjøres i to dimensjoner, en horisontal (OCB-O) og en vertikal (OCB-I) dimensjon. Den horisontale dimensjonen innebærer hvordan CSR-aktivitetene (representert ved variabelen "*Behandling*") påvirker de ansattes OCB-I (representert ved variabelen "*Diktgitt*"). Den vertikale dimensjonen innebærer hvordan CSR-aktivitetene (representert ved variabelen "*Behandling*") påvirker de ansattes OCB-O (representert ved variabelen "*Tidgitt*"). Videre vil vi benytte regresjonsanalyse for å undersøke om behandlingen har hatt en effekt på de ansattes syn på CSR-aktivitetene som symbolske eller reelle (representert ved variabelen "*CSR-SR*"), og de ansattes identifisering med selskapet Tryg (representert ved variabelen "*OI*").

Det er følgende fire hypoteser vi ønsker å undersøke i denne delen:

- *H1: Behandling med CSR har en positiv effekt på andel gitt i diktatorspillet (OCB-I)*
- *H2: Behandling med CSR har en positiv effekt på fritid gitt i frivillighetsvalget (OCB-O).*
- *H3: Det er en relasjon mellom behandling med CSR og CSR-SR.*
- *H4: Det er en relasjon mellom behandling med CSR og OI.*

I tillegg til å teste de fire overnevnte hypotesene er det blitt utført regresjoner for å undersøke om det er en relasjon mellom behandling med CSR og de tre skalavariablene opprettet med bakgrunn i Tryg sin medarbeiderundersøkelse ("*Arbeidsglede*", "*Lojalitet*", og "*Omdømme*").

I regresjoner der effekten av uavhengig variabel på avhengige variabler omtales, kan det konkluderes om kausale sammenhenger. I regresjoner hvor relasjoner mellom uavhengig og avhengige variabler omtales, kan det imidlertid ikke konkluderes om årsaksretning.

8.5.1 H1: Behandling med CSR har en positiv effekt på andel gitt i diktatorspillet (OCB-I)

Resultatene fra diktatorspillet, se del 8.3.1, avdekker store forskjeller blant deltakerne i kontroll- og behandlingsgruppen i forhold til andel gitt i diktatorspillet. Hittil har resultatene

kun blitt presentert i form av deskriptive tall og histogram. For å kunne besvare en hypotese om at ”behandling med CSR har en positiv effekt på andel gitt i diktatorspillet (OCB-I)” vil regresjonsanalyse benyttes. Dette gir en mer sikker analyse av hvorvidt sammenhengen er reell og hvor sterk den er.

Tabell 10: Regresjonsmodeller for andel gitt i diktatorspillet ("Diktgitt")

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
Behandling	0,163	**	0,168	**	0,167		0,140	
	(0,070)		(0,070)		(0,109)		(0,114)	
Kvinne			0,058		0,057		0,136	
			(0,071)		(0,103)		(0,115)	
Kvinne*Behandling					0,002		-0,018	
					(0,143)		(0,148)	
Resterende variabler							Ja	
Konstant	0,369	***	0,333	***	0,333		0,244	
	(0,049)		(0,066)		(0,081)		(0,221)	
Observasjoner	64		64		64		64	
Prob > F	0,023		0,055		0,125		0,363	
R-square	0,081		0,091		0,091		0,140	
Adj. R-square	0,066		0,061		0,045		0,015	

Kommentarer: Tabellen viser resultater fra regresjoner for andel gitt i diktatorspillet ("Diktgitt") i Modell 1 til 4. Resterende variabler er "Inntekt", "Alder", "Utdanning", "Åransatt" og "Verv". Se appendiks del A, Tabell 16 for hele Modell 4. Koeffisientenes standardfeil presenteres i parentesene. Tegnene *, ** og *** indikerer henholdsvis signifikansnivå på 10, 5 og 1 %. Se regresjonsdiagnostikk i appendiks del B.

I tabellen kan "Konstant" tolkes som gjennomsnittlig prosentvis andel gitt i diktatorspillet når de uavhengige variabler i modellen er kontrollert for. I Modell 1 er det kun kontrollert for om deltakerne var en del av kontroll- eller behandlingsgruppen gjennom variabelen "Behandling". "Konstant" har en p-verdi under på 1 % ($p = 0,000$), og representerer her andel gitt for deltakerne i kontrollgruppen. "Behandling" er signifikant med en p-verdi under 5 % ($p = 0,023$), hvilket indikerer at variabelen har en signifikant betydning for andel gitt. Koeffisienten sier at deltakerne som ble behandlet med CSR i snitt ga 16,3 % mer i forhold til deltakerne som ikke ble behandlet med CSR.

Ved å kontrollere for om deltakeren var kvinne eller mann gjennom variabelen "*Kvinne*", øker koeffisienten til "*Behandling*" til 16,8 %, samtidig som den fortsatt er signifikant på 5 % ($p = 0,02$). Dette indikerer at selv om det kontrolleres for om deltakeren var kvinne eller mann, har behandlingen hatt en signifikant positiv effekt på andel gitt. Koeffisienten til "*Kvinne*" er ikke signifikant.

I Modell 3 er det i tillegg kontrollert for kjønnsforskjeller innad i behandlingsgruppen gjennom interaksjonsleddet "*Kvinne*Behandling*". Vi legger merke til at interaksjonsleddet ikke er signifikant, noe som betyr at det ikke er noen signifikant forskjell i hvordan menn og kvinner responderer på behandlingen med CSR i diktatorspillet. "*Behandling*" fanger i dette tilfellet opp behandlingseffekt for menn. Vi observerer at den er omtrent uendret i forhold til Modell 1 og 2, men mister signifikans på grunn av at vi her deler utvalget opp i menn og kvinner noe som øker standardfeilen.

Ved å vurdere modellene under ett fremgår det at behandlingen med CSR ledet til at deltakerne ga omtrent 16 prosentpoeng mer av tildelt pengebeløp i diktatorspillet, noe som gitt kontrollgruppens bidrag på 37 %, innebærer en økning på over 40 %. Basert på regresjonsanalysene i Tabell 10 kan vi følgende bekrefte H1 som sann, og si at behandling med CSR har en positiv effekt på andel gitt i diktatorspillet (OCB-I)

8.5.2 H2: Behandling med CSR har en positiv effekt på fritid gitt i frivillighetsvalget (OCB-O)

Resultatene fra frivillighetsvalget, se del 8.3.2, avdekker ingen store forskjeller blant deltakerne i kontroll- og behandlingsgruppen for fritid gitt i frivillighetsvalget. Resultatene indikerer imidlertid at behandlingen med CSR kan ha hatt ulik effekt på kvinner og menn. For å kunne besvare hypotesen om at "behandling med CSR har en positiv effekt på fritid gitt i frivillighetsvalget (OCB-O)" bør derfor regresjonsanalyse benyttes.

Tabell 11: Regresjonsmodeller for gitt fritid i frivillighetsvalget ("Tidgitt")

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Behandling	4,375 (10,923)	2,478 (10,763)	-27,917 * (15,922)	-25,631 (15,858)
Kvinne		-20,232 * (10,896)	-47,250 *** (15,012)	-40,068 ** (16,017)
Kvinne*Behandling			52,446 ** (20,915)	46,741 ** (20,590)
Resterende variabler				Ja
Konstant	41,719 *** (7,724)	54,364 *** (10,187)	71,250 (11,868)	39,328 (30,844)
Observasjoner	64	64	64	64
Prob > F	0,690	0,173	0,023	0,024
R-square	0,003	0,056	0,146	0,263
Adj. R-square	-0,014	0,025	0,103	0,156

Kommentarer: Tabellen viser resultater fra regresjoner for fritid gitt i minutter i frivillighetsvalget ("Tidgitt") for Modell 1 til 4. Resterende variabler er "Inntekt", "Alder", "Utdanning", "Åransatt" og "Verv". Koeffisientenes standardfeil presenteres i parentesene. Se appendiks del A, Tabell 16 for hele Modell 4. Tegnene *, ** og *** indikerer henholdsvis signifikansnivå på 10, 5 og 1%. Se regresjonsdiagnostikk i appendiks del B.

I Tabell 15 kan "Konstant" tolkes som gjennomsnittlig gitt fritid i frivillighetsvalget, når avhengige variabler i modellen er korrigert for. I Modell 1 er det kun kontrollert for om deltakerne var en del av behandlingsgruppen gjennom variabelen "Behandling", men koeffisienten til den uavhengige variabelen er ikke signifikant. I Modell 2 kontrolleres det for "Kvinne", som er signifikant på 10 %.

Modell 3 er derimot signifikant på 5 %, og koeffisienten til "Kvinne" er nå signifikant på 1 %. Interaksjonsleddet "Kvinne*Behandling" legges til for å undersøke om behandlingen med CSR har hatt ulik effekt på menn og kvinner. Koeffisienten til "Kvinne*Behandling" indikerer at kvinner i behandlingsgruppen ga mer fritid enn menn i behandlingsgruppen, og er signifikant

på 5 %. Koeffisienten til *"Behandling"* kan her tolkes som at menn i behandlingsgruppen gir mindre enn menn i kontrollgruppen, og er signifikant på 10 %.

Det er videre interessant å undersøke om det er forskjeller mellom kontroll- og behandlingsgruppen for samme kjønn. Dette kan undersøkes for kvinner ved å teste nullhypotesen om at en lineær kombinasjon av koeffisienten til *"Behandling"* pluss koeffisienten *"Kvinne*Behandling"* er lik 0, ved bruk av kommandoen *"lincom"* i Stata. Dette gir en koeffisient på 24,53 og en p-verdi på 0,076, hvilket kan tolkes som at kvinner som ble behandlet med CSR ga signifikant mer av sin fritid enn kvinner som ikke ble behandlet med CSR.

I Modell 4 er de resterende variablene kontrollert for, og modellen er på lik linje med Modell 3 signifikant på 5 %. Det er imidlertid kun koeffisientene til *"Kvinne"* og *"Kvinne*Behandling"* som er signifikant, her på 5 %. Ved å benytte samme kommando i Stata som for Modell 3, *"lincom"*, gir dette en koeffisient på 4,56 og en p-verdi på 0,721. Det kan dermed ikke hevdes at kvinner i behandlingsgruppen gir signifikant mer av sin fritid enn kvinner i kontrollgruppen.

Både Modell 3 og Modell 4 viser at kvinner totalt gir mindre av sin fritid enn menn. I begge modellene kan det likevel hevdes at kvinner i behandlingsgruppen gir mer av sin fritid enn menn i behandlingsgruppen. Totalt er det dermed en plausibel indikasjon på at det er menn som driver den negative effekten av *"Behandling"* på *"Tidgitt"* når det korrigeres for forskjeller mellom kjønn innad i behandlingsgruppen.

Ved å samlet vurderer alle modellene i Tabell 11 kan det konkluderes med at vi ikke kan bekrefte at H2 er sann for utvalget som helhet. Følgende kan vi ikke hevde at behandling med CSR har en positiv effekt på fritid gitt i frivillighetsvalget (OCB-O). Derimot finner vi at behandling med CSR har hatt en signifikant effekt på viljen til å gi fritid blant kvinner. Analysen viser også at kvinner (i kontrollgruppen) er mindre villig til å gi fritid enn det menn er.

I tillegg til å gjøre regresjoner på antall minutter fritid gitt frivillighetsvalget (*"Tidgitt"*), er det blitt gjort tilsvarende regresjoner på om deltakerne svarte "Ja" eller "Nei" på om de ønsket å delta på spørreundersøkelsen (*"Tidsvar"*) (se appendiks del A, Tabell 15). En sammenligning av regresjonene gjort på *"Tidgitt"* og *"Tidsvar"* viser at de kvalitative resultatene er omtrent de samme om vi ser på fritid målt i minutter eller som en binær variabel. Modell 4 for *"Tidsvar"*

viser imidlertid at koeffisienten til "Kvinne" ikke lenger er signifikant, og følgende kan vi ikke hevde at kvinner (i kontrollgruppen) er mindre sannsynlig enn menn til å svare "Ja" på spørsmålet om de ønsker å delta på den frivillige spørreundersøkelsen.

8.5.3 H3: Det er en relasjon mellom behandling med CSR og CSR-SR

Resultatene fra spørreundersøkelsen, se del 8.3.3, avdekker en forskjell i gjennomsnittsverdien for "CSR-SR" mellom kontroll- og behandlingsgruppen. For å kunne besvare hypotesen om at "det er en relasjon mellom behandling med CSR og CSR-SR" bør en regresjonsanalyse benyttes. Vi ønsker følgende å se om det er en relasjon mellom variablene "Behandling" og "CSR-SR".

Tabell 12: Regresjonsmodeller for "CSR-SR"

	Modell 1		Modell 2	
Behandling	0,167		0,407	
	(0,209)		(0,306)	
Resterende variabler			Ja	
Konstant	3,500	***	2,815	***
	(0,148)		(0,596)	
Observasjoner	64		64	
Prob > F	0,428		0,030	
R-square	0,010		0,255	
Adj. R-square	-0,006		0,147	

Kommentarer: Tabellen viser resultater fra regresjoner for gjennomsnittsverdier på CSR-SR-skalaen ("CSR-SR") i Modell 1 og 2. Resterende variabler er "Kvinne", "Kvinne*Behandling", "Alder", "Årsatt", "Inntekt", "Utdanning" og "Verv". Se appendiks del A, Tabell 16 for hele Modell 2. Koeffisientenes standardfeil presenteres i parentesene. Tegnene *, ** og *** indikerer henholdsvis signifikansnivå på 10, 5 og 1 %. Se regresjonsdiagnostikk i appendiks del B.

I Modell 1 er det kontrollert for "Behandling", men denne er ikke signifikant. I Modell 2 er det i tillegg kontrollert for resterende variabler. "Behandling" er heller ikke her signifikant.

Koeffisientene "Kvinne" og "Inntekt" er imidlertid positivt signifikante på henholdsvis 1 % og 10 % (se appendiks del A, Tabell 16).

Når Tabell 12 vurderes totalt konkluderes det med at vi ikke kan bekrefte at H2 er sann. Det kan dermed ikke hevdes at det er en relasjon mellom behandling med CSR og oppfatning av CSR-aktivitetene til Tryg som symbolske eller reelle.

8.5.4 H4: Det er en relasjon mellom behandling med CSR og OI

Resultatene fra spørreundersøkelsen, se del 8.3.3, gir ingen tydelig indikasjon på at det er en forskjell i gjennomsnittsverdi for "OI" mellom kontroll- og behandlingsgruppen. For å kunne besvare hypotesen om at "det er en relasjon mellom behandling med CSR og OI" vil likevel en regresjonsanalyse benyttes. Vi ønsker følgende å undersøke om det er en relasjon mellom variablene "Behandling" og "OI".

Tabell 13: Regresjonsmodeller for "OI"

	Modell 1		Modell 2	
Behandling	0,021		-0,390	
	(0,181)		(0,262)	
Resterende variabler			Ja	
Konstant	3,698	***	2,777	***
	(0,128)		(0,511)	
Observasjoner	64		64	
Prob > F	0,909		0,025	
R-square	0,000		0,261	
Adj. R-square	-0,016		0,154	

Kommentarer: Tabellen viser resultater fra regresjoner for gjennomsnittsverdier på på OI-skalaen ("OI") i Modell 1 og 2. Resterende variabler er "Kvinne", "Kvinne*Behandling" "Alder", "Åransatt" "Inntekt", "Utdanning" og "Verv". Koeffisientenes standardfeil presenteres i parentesene. Se appendiks del A, Tabell 16 for hele Modell 2. Tegnene *, ** og *** indikerer henholdsvis signifikansnivå på 10, 5 og 1 %. Se regresjonsdiagnostikk i appendiks del B.

Tabellen viser at koeffisienten til "Behandling" verken er signifikant i Modell 1 eller 2. Interaksjonsleddet "Kvinne*Behandling" er imidlertid positivt signifikant på 10 % i Modell 2 (se appendiks del A, Tabell 16). Det kan likevel ikke konkluderes med at H4 er sann, og dermed ikke hevdes at det er en relasjon mellom behandlingen med CSR og identifisering med selskapet Tryg.

8.5.5 Medarbeiderundersøkelsen

Tabell 14: Regresjonsmodeller for "Arbeidsglede", "Lojalitet" og "Omdømme"

	Arbeidsglede		Lojalitet		Omdømme	
	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2
Behandling	-0,031 (0,207)	-0,145 (0,336)	0,109 (0,154)	-0,063 (0,252)	-0,025 (0,140)	-0,125 (0,223)
Resterende variabler		Ja		Ja		Ja
Konstant	4,008 *** (0,146)	3,909 *** (0,653)	4,242 *** (0,109)	4,341 *** (0,491)	4,131 *** (0,099)	4,146 *** (0,433)
Observasjoner	64	64	64	64	64	64
Prob > F	0,880	0,811	0,480	0,858	0,859	0,534
R-square	0,000	0,075	0,008	0,067	0,001	0,114
Adj. R-square	-0,016	-0,060	-0,008	-0,069	0,016	-0,015

Kommentarer: Tabellen viser resultater fra regresjoner for gjennomsnittsverdier på skalaene for lojalitet ("Lojalitet"), arbeidsglede ("Arbeidsglede" og omdømme ("Omdømme") i Modell 1 og 2 for hver av variablene. Resterende variabler er "Kvinne", "Kvinne*Behandling" "Alder", "Åransatt" "Inntekt", "Utdanning" og "Verv". Koeffisientenes standardfeil presenteres i parentesene. Se appendiks del A, Tabell 16 for hele Modell 2. Tegnene *, ** og *** indikerer henholdsvis signifikansnivå på 10, 5 og 1 %. Se regresjonsdiagnostikk i appendiks del B.

Tabell 14 viser om det er en relasjon mellom "Behandling" og "Arbeidsglede", "Lojalitet" og "Omdømme". Koeffisienten til "Behandling" er imidlertid ikke signifikant i noen av modellen. Det kan dermed ikke hevdes at det er en relasjon mellom behandling med CSR og gjennomsnittsverdiene for arbeidsglede, lojalitet eller omdømme. En mulig forklaring på at potensielle forskjeller ikke kan avdekkes, er at gjennomsnittsverdiene for de tre avhengige variablene er svært høye i både kontroll- og behandlingsgruppen, og at det dermed er vanskelig å skille ut variasjon i utvalget.

9. Diskusjon

I denne delen av utredningen vil vi diskutere funnene i analysen og knytte disse opp mot teori. Vi vil også se nærmere på noen interessante funn som går utover hypotesene.

9.1 H1: Behandling med CSR har en positiv effekt på andel gitt i diktatorspillet (OCB-I)

I del 8.5.1 ble H1 bekreftet, og vi kan følgende si at CSR-aktivitetene til Tryg leder til en høyere grad av OCB-I hos de ansatte. Dette kan vi si med bakgrunn i del 5.5.4 der det argumenteres det for at altruisme målt i et diktatorspill fungerer som et mål på OCB-I, når spillet er utført på ansatte innad i et og samme selskap. Det at CSR-aktivitetene til Tryg fører til en høyere grad av OCB-I blant de ansatte bygger opp under tidligere forskning som antyder at CSR er positivt relatert til OCB-I, gitt høy grad av *Exchange Ideology* (Jones, 2010).

Fehr og Gächter (2000) beskriver altruisme som i hvilke grad et individ vektlegger andres velferd. En årsak til at deltakerne i behandlingsgruppen viser høyere grad av altruisme enn deltakerne i kontrollgruppen kan skyldes at Tryg sine CSR-aktiviteter påvirker deltakernes altruistiske preferanser positivt. Deltakerne i behandlingsgruppen ble eksponert for CSR-aktiviteter hvor Tryg av fri vilje bidrar til å gjøre samfunnet tryggere og mer inkluderende. Denne behandlingen har tilsynelatende påvirket deltakerne til å gi en større andel av tildelt pengebeløp til en tilfeldig kollega. Muligens har behandlingen med CSR gjort deltakerne villig til å gi mer av tildelt beløp etter å ha sett sin egen arbeidsgiver bidra positivt til andre eksterne aktører i samfunnet. Dette er i så tilfellet interessante funn, som kan bidra til å øke forståelsen av CSR-aktiviteters effekt på ansattes atferd seg i mellom

Resultatene fra diktatorspillet viser videre at det var en større prosentandel av deltakere i kontrollgruppen som valgte å gi 0 % av det tildelte pengebeløpet, mens det var en større andel i behandlingsgruppen som valgte å gi hele det tildelte pengebeløpet. Dette kan indikere at selskapets involvering i CSR medfører et mindre fokus på egeninteresse hos de ansatte. Hva gjelder preferanser for lik fordeling, så er andelen som har gitt 50 % av tildelt pengebeløp noe høyere i behandlingsgruppen enn i kontrollgruppen, men denne forskjellen er liten.

9.1.1 Kjønnforskjeller

I del 8.5.1 ble det konstateret at det ikke kan hevdes at det er forskjeller mellom kvinner og menn innad i behandlingsgruppen hva gjelder andel gitt i diktatorspillet, ettersom interaksjonsleddet mellom kvinne og behandling ikke var signifikant. Dermed kan det heller ikke hevdes at det er signifikante forskjeller mellom menn i kontroll- og behandlingsgruppen, og mellom kvinner i kontroll- og behandlingsgruppen. Følgelig kan det ikke konkluderes med at behandling med CSR har hatt ulik effekt på kvinner og menn. Videre er det heller ikke funnet signifikante forskjeller i andel gitt mellom kvinner og menn når det er kontrollert for effekten av behandlingen. Dette strider mot Eckel og Grossman (1998) sine funn fra anonyme diktatorspill på studenter som indikerer at kvinner er mer generøse enn menn, men er i overensstemmelse med Cappelen et al. (2010) som heller ikke finner signifikante forskjeller mellom kjønn i et diktatorspill med et representativt utvalg fra den norske befolkningen.

9.2 H2: Behandling med CSR har en positiv effekt på fritid gitt i frivillighetsvalget (OCB-O)

I del 5.5.4 argumenteres det for at fritid gitt i frivillighetsvalget fungerer som et mål på OCB-O. I del 8.5.2 ble det klart behandling med CSR har en positiv effekt på OCB-O hos kvinner, men en tilsvarende positiv effekt finner vi ikke for menn. Dette er interessante funn sett i forhold til Jones (2010) som finner at CSR er positivt relatert til OCB-O, gitt høy grad av *Exchange Ideology*.

9.2.1 Kjønnforskjeller

I del 8.5.2 ble det videre testet for forskjeller i gitt fritid på tvers kombinasjoner for "Kvinne" (mann/kvinne) og "Behandling" (kontrollgruppe/behandlingsgruppe). Det ble funnet at kvinner i behandlingsgruppen ga signifikant mer av sin fritid enn menn i behandlingsgruppen. Videre ble det også funnet at kvinner i behandlingsgruppen gir signifikant mer av sin fritid enn kvinner i kontrollgruppen.

Litteraturens forklaring på hvorfor behandling med CSR har en positiv effekt på kvinner, sett i forhold til kvinner i kontrollgruppen, er noe mangelfull. For kvinner kan den positive økningen i OCB-O ved behandling med CSR muligens ha en sammenheng med tidligere studier som antyder at kvinner retter mer oppmerksomhet mot CSR enn menn, og at kvinner i større grad er sosialt orientert enn menn (Marz et al., 2003; Panwar et al., 2010; Smith et al., 2001; Butron & Hegarty, 1999).

9.3 Hvorfor påvirkes de to dimensjonene av OCB, horisontal (OCB-I) og vertikal (OCB-O), ulikt?

CSR-aktivitetene til Tryg ser ut til å ha hatt ulik effekt på de ansattes OCB-I og OCB-O. Begge kjønn ser ut til å påvirkes relativt likt av behandlingen med CSR når OCB-I måles, mens bare kvinner ser ut til å påvirkes positivt av behandling med CSR når OCB-O måles. I frivillighetsvalget hvor OCB-O måles er det funnet at kvinner i behandlingsgruppen gir mer av sin fritid enn kvinner i kontrollgruppen. En mulig forklaring på dette, gitt at en kan konkludere entydig om forskjeller mellom kvinner i kontroll- og behandlingsgruppen, kan være relatert til forskjeller i måleenhet for OCB-I og OCB-O, som er henholdsvis penger og tid. Det kan tenkes at menn og kvinner reagerer mer ulikt når de skal gi av sin egen fritid, og reagerer mer likt når de skal gi penger. Dette kan muligens skyldes at penger er like mye verdt for begge kjønn, mens tid tilsynelatende kan se ut til å være mer verdt for kvinner enn for menn i dette utvalget.

Videre kan det argumenteres for at konteksten for måling av OCB-I i diktatorspillet og OCB-O i frivillighetsvalget endres når CSR inkluderes. Croson & Gneezy (2009) har funnet at kvinner er mer kontekstsensitive og mer sensitive for sosiale forhold i eksperimenter enn menn, slik at deres sosiale preferanser er lettere å forme og påvirke. Det kan dermed tenkes at det å gi av sin fritid i større grad er en sosial handling enn det å gi penger, og at den sosiale konteksten som ble etablert ved å inkludere behandling med CSR har hatt en signifikant effekt på viljen til å gi fritid blant kvinner. I frivillighetsvalget, øvelsen som måler OCB-O, er det spesifisert at spørreundersøkelsen vil gjennomføres i Tryg sine lokaler etter arbeidstid. Dette kan potensielt forstås av deltakerne som at de fysisk må møte opp for å gjennomføre selve spørreundersøkelsen. På denne måten kan deltakerne potensielt oppfatte at gjennomføringen av spørreundersøkelsen innebærer å møte opp i person i en sosial setting med flere andre kolleger. I diktatorspillet, som måler OCB-I, er det imidlertid bare penger som kunne gis bort til en

tilfeldig kollega, uten at deltakeren på noen måte måtte møte vedkommende i en sosial setting. Dette kan muligens forklare hvorfor behandlingen med CSR hadde en positiv effekt i diktatorspillet, mens det kun kan hevdes at behandlingen med CSR hadde en positiv effekt på kvinner i frivillighetsvalget.

Når kvinner ble behandlet med CSR under måling av OCB-O gir de mer fritid, til tross for at det i utgangspunktet (i kontrollgruppen) kan se ut til at det koster mer for kvinner å gi av sin fritid. Dette kan trolig ha en sammenheng med resiprositet, nærmere bestemt indirekte resiprositet. Dette er spesielt for øvelsen som måler OCB-O, da frivillighetsvalget handler om å gi tid til selskapet Tryg, som er initiativtaker og selskapet bak CSR-aktivitetene deltakerne i behandlingsgruppen ble behandlet med. Det er ikke tilfellet i øvelsen som måler OCB-I, som handler om å gi en andel av tildelt pengebeløp til en tilfeldig kollega i eksperimentlokalet. Frivillighetsvalget åpner følgende for resiprok atferd, noe diktatorspillet ikke gjør. Det er naturlig å anta at CSR-aktivitetene til Tryg oppfattes som generøse handlinger, utført av fri vilje, rette mot ulike eksterne aktører i samfunnet. Med bakgrunn i Smith et al. (2001) som fant at kvinner retter mer oppmerksomhet til CSR enn menn, kan det være naturlig å anta at kvinner i større grad enn menn er oppmerksomme på de generøse handlingene til Tryg. En økning i gitt fritid mellom kvinner som ble behandlet med CSR, og kvinner som ikke ble behandlet med CSR, kan følgende være relatert til økt positiv indirekte resiprositet hos disse kvinnene. Det vil si at de ser på Tryg sine CSR-aktiviteter som generøse handlinger rettet mot en tredjepart, som de ønsker å belønne Tryg for ved å benytte sin egen fritid til et formål som er fordelaktig for Tryg. Dette er interessant sett i forhold til Eckel & Grossman (1996) sine funn om at kvinner er mer resiproke enn menn, og følgende er mer sannsynlig å belønne en part som tidligere har handlet vennlig enn menn.

Total sett kan ulikhetene oppsummeres ved at forskjeller i måleenhet mellom diktatorspillet og frivillighetsvalget, hvor OCB-I er målt ved andel gitt i diktatorspillet, og OCB-O er målt ved gitt fritid i frivillighetsvalget, kan ha hatt ulik påvirkning på de ansatte i kombinasjon med behandlingen med CSR-aktivitetene til Tryg. I tillegg representerer de to øvelsene to ulike dimensjoner av OCB, en horisontal (OCB-I) dimensjon som bygger på relasjonen mellom ansatte, og en vertikal (OCB-O) dimensjon som bygger på relasjonen mellom de ansatte og selskapet. Behandlingen med CSR-aktivitetene til Tryg har følgende en positiv effekt på OCB-I hos de ansatte, når øvelsen insentivert med penger. Behandlingen med CSR-aktivitetene har

videre en positiv effekt på OCB-O hos kvinner, som kan tenkes å skyldes indirekte resiprositet og en sosial kontekst som gir et positivt utslag på viljen til å gi fritid blant de kvinnelige ansatte.

9.4 H3, H4 og medarbeiderundersøkelsen

I delene 8.5.3, 8.5.4, og 8.5.5 ble det klart at vi ikke kan hevde at det er en relasjon mellom behandling med Tryg sine CSR-aktiviteter og oppfatning av CSR-aktivitetene som symbolske eller reelle, identifisering med selskapet, eller vurdering av arbeidsglede, lojalitet og omdømme, for utvalget som helhet.

Dette kan ha en sammenheng med at spørreundersøkelsen som ble benyttet for å måle disse variablene ikke var insentivert på samme måte som øvelsene for måling av OCB-I og OCB-O. I tillegg var gjennomsnittsverdiene såpass høye for alle skalaene, og at det på denne måten er vanskelig å skille ut variasjon i utvalget. Det kan også tenkes at vurderingen av CSR-SR, OI, arbeidsglede, lojalitet og selskapets omdømme er noe som ikke lar seg like lett påvirkes av behandlingen med CSR-aktivitetene som de ansattes OCB-I.

9.5 Ekstern validitet

Ekstern validitet i eksperimentell metode omhandler i hovedsak hva resultatene kan fortelle oss om virkeligheten utenfor eksperimentet, og hvor generaliserbare funnene er. Det er flere potensielle trusler mot den eksterne validiteten i eksperimenter. En av disse er Hawthorne-effekten (Cappelen & Tungodden, 2012a). Denne effekten forklares ved at deltakernes atferd endres som følge av at de vet at de blir observert, og er en del av et forskningsprosjekt. I stedet for å følge sine egne preferanser, svarer de det de tror at forskningsgruppen ønsker at de skal svare (Jones S. R., 1992). Et eksempel på dette kan være at deltakerne i behandlingsgruppen forstod at behandlingen i form av positiv CSR ble benyttet for å påvirke hva de svarte, og følgende avviker fra sine egentlige preferanser. Dette kan redusere den eksterne validiteten i eksperimentet. Effekten vil i så tilfelle innebære at deltakerne handlet annerledes enn det de egentlig ville ha gjort, fordi de var med i et forskningsprosjekt. Deltakerne fikk imidlertid begrenset informasjon om eksperimentet på forhånd, og hadde følgende ingen mulighet til å vite at behandling med CSR ble benyttet for å trigge endringer i atferd. Det kan derfor

argumenteres for at Hawthorne-effekten ikke var en særskilt trussel mot den eksterne validiteten i eksperimentet.

En annen trussel mot den eksterne validiteten kan oppstå dersom det er en sammenheng mellom hvordan deltakerne ble behandlet og hvordan de ble valgt ut. Dette kan i denne utredningen være en potensiell utfordring dersom deltakeren som valgte til å bli med på eksperimentet er forskjellig fra resterende ansatte i Tryg. Et eksempel på dette kan være at deltakerne som ble med på eksperimentet deltok frivillig, og en del av eksperimentet måler blant annet hvor mye deltakerne vil gi av sin fritid overfor selskapet. Denne potensielle utfordringen vil midlertid være lik for både kontroll- og behandlingsgruppen ettersom fordeling mellom gruppene ble randomisert. I tillegg ble eksperimentet gjennomført i arbeidstiden, noe som gjorde at deltakelse ikke tok av deres fritid. Videre er det også forsøkt å kontrollere for at deltakerne i utvalget potensielt ellers er tilbøyelige til å gi av sin fritid gjennom variabelen "Verv", ettersom det kan argumenteres for at de med verv er mer villige for å gi av sin fritid. Det er følgende lite trolig at deltakerne i utvalget er mer tilbøyelige å gi av sin fritid enn den gjennomsnittlige Tryg ansatte.

Videre kan en trussel mot generaliserbarheten til denne utredningen være at deltakerne ble behandlet flere ganger under eksperimentet. Dersom behandlingene hadde en kumulativ effekt på deltakerne kan dette potensielt påvirke de senere øvelsene i eksperimentet, ved å stimulere til en "sterkere" behandling enn de tidligere øvelsene. Dette gjør det vanskeligere å hevde at en enkelt behandling var relatert til resultatene på en bestemt øvelse. På den andre siden handlet alle behandlingen om Tryg sine CSR-aktiviteter, og formålet med utredningen var å undersøke hvordan disse påvirker deltakerne.

Det kan også fremmes at de ansatte i Tryg trolig sjeldent ser et bilde og leser to tekster etter hverandre om Tryg sin CSR-aktiviteter før de tar tilsvarende valg som i dette eksperimentet. For å kunne generalisere funn i eksperimentet til alle ansatte i Tryg kan det dermed være hensiktsmessig fokusere på den kausale implikasjonen av behandlingen, og heller enn styrken. Det er også viktig å generalisere funn med marginale styrker med varsomhet, til tross for at det er bevist en signifikant sammenheng.

En siste trussel mot den eksterne validiteten knyttet til eksperimentet kan være at de økonomiske insentivene i diktatorspillet var for svake til å kunne representere hvordan

deltakerne tar viktige økonomiske beslutninger i det virkelige liv (Cappelen & Tungodden, 2012). Dette er imidlertid et innspill som kan rettes mot den adferdsøkonomiske metoden generelt, samtidig som det kan argumenteres for at 500 NOK er et relativt høyt beløp sett i forhold til gjennomsnittlig inntektsnivå for utvalget.

9.6 Reliabilitet

Reliabiliteten til utredningen sier noe om hvor konsistente funnene kan sies å være, og i hvilken grad lignende observasjoner og funn kunne blitt gjort av andre (Saunders et al., 2012). En måte å teste reliabilitet på er følgende at flere forskere tester samme fenomen. Dersom de kommer frem til de samme resultatene, kan reliabiliteten tolkes som høy.

Samme dag som sesjon 1 og 2 ble gjennomført, hadde Tryg en lansering av nye produkt ved inngangspartiet til Tryg lokalene. Lanseringen var rettet mot leverandører og andre interessenter, og det var derfor noen Tryg-bannere tilstede for anledningen. Samme dag som sesjon 3 ble gjennomført var det imidlertid ingen lignende lansering eller andre ekstraordinære hendelser i regi av Tryg. Til tross for at denne hendelsen kan tenkes å ha hatt en påvirkning på deltakerne i sesjon 1 og 2, i form av noe ekstra eksponering av Tryg-logoer og produkter, var ikke dette et obligatorisk opplegg for de ansatte. Følgende kan det antas at hendelsen ikke hadde noen stor effekt på deltakernes svar. Denne effekten vil uansett være lik for kontroll- og behandlingsgruppen, og i den grad den har vært tilstede kunnet redusere effekten av behandlingen med CSR-aktivitetene.

Alle deltakere i samme sesjon fikk utdelt de ulike delene på omtrent samme tidspunkt og besvarte kun en del av eksperimentet om gangen. Før neste del ble utdelt, ble den forrige delen samlet inn fra alle deltakerne. Tydelige, entydige og konsistent muntlig og skriftlig informasjon, både før og under eksperimentet, taler for at det er en liten sannsynlighet for målefeil. Det ble imidlertid oppdaget i etterkant av eksperimentet at kontrollspørsmålet om alder og inntekt hadde overlappende intervaller, på henholdsvis et år og en krone. Sannsynligheten for at dette hatt en innvirkning på de kvalitative resultatene er imidlertid liten. Rådataen ble kodet inn i Excel og dobbeltsjekket av to av forskningsgruppens deltakere, før den ble lagt inn i Stata. Det er dermed totalt sett en lav sannsynlighet for målefeil.

Videre kan valg av dag i uken og tidspunkt for eksperimentet ha en påvirkning på deltakernes humør på tidspunktet de gjennomfører eksperimentet. Valg av dag og tidspunkt på døgnet kan følgende ha en påvirkning på resultatenes reliabilitet. Sesjon 1 og 2 ble gjennomført på en torsdag, henholdsvis før og etter lunsj. Sesjon 3 ble gjennomført på en fredag etter lunsj. For vårt vedkommende var det svært vanskelig å få tilstrekkelig med deltakere til å gjennomføre eksperimentet, dersom vi ikke kunne være fleksible på dette punktet. Antall deltakere begrenser også muligheten for å kontrollere tilstrekkelig for en slik potensiell effekt med høy sikkerhet.

I forkant av eksperimentet ble det klargjort en instruksjonstekst med generelle instruksjoner om hvordan eksperimentet ville foregå. Denne instruksjonsteksten ble lest opp på samme måte, før hver sesjon. Dermed fikk deltakeren i alle sesjonene den samme entydige informasjonen, uavhengig av hvilken sesjon de deltok på. Videre ble alle Tryg-logoer og annet interiør som kunne tenkes å assosieres med Tryg eller CSR tildekket eller fjernet fra lokalene. På denne måten ble eksperimentlokalene som et hvilket som helst annet rom, med separerte pulter og skillevegger. Følgende kan det argumenteres for at eksperimentet ble gjennomført i nøytrale omgivelser, men identiske instruksjoner. Dette gjør det mulig å gjennomføre en presis replikering av eksperimentet, noe som øker reliabiliteten.

10. Avslutning og konklusjon

10.1 Oppsummering

Denne utredningen er skrevet med utgangspunkt i et egenutviklet eksperiment gjennomført på ansatte i forsikringselskapet Tryg. Eksperimentet hadde som hensikt undersøke relasjonen mellom CSR og ansattes atferd. Det bestod av et frivillighetsvalg, et diktatorspill, en spørreundersøkelse, samt behandling før hver øvelse. For å undersøke hvordan deltakerne ble påvirket av CSR behandlingen, ble de tilfeldig delt inn i en behandlingsgruppe og en kontrollgruppe. Behandlingsgruppen ble utelukkende behandlet med Tryg sine CSR-aktiviteter, mens kontrollgruppen fungerte som et utgangspunkt for sammenligning. Eksperimentet ble utført i tre sesjoner, med en varighet på 30-45 minutter per sesjon. Samtlige deltakere skulle gjennomgå eksperimentets syv deler, hvorav de fire øvelsene var identiske for hver av gruppene, mens behandlingene før hver øvelse var ulike. Behandlingsgruppen ble behandlet med CSR, mens kontrollgruppen ble behandlet med tilsvarende bilde og tekst, men uten noe som kunne forbindes med CSR, Tryg eller forsikring. I frivillighetsvalget fikk deltakerne informasjon om at det var Tryg de hjalp ved å gi av fritiden sin, og i diktatorspillet fikk de vite av mottakeren var en av kollegaene i eksperimentlokalet.

I følge standard økonomisk teori og Homo Economicus er alle individer motivert av egeninteresse og opptrer fullt rasjonelt. Våre resultater viser imidlertid avvik fra disse antakelsene. I gjennomsnittsnitt finner vi at både kontroll- og behandlingsgruppen gir mer enn ingenting av tildelt beløp i diktatorspillet, og mer enn ingen fritid i frivillighetsvalget. Dette gir gode indikasjoner på at deltakerne motiveres av andre motiver enn egeninteresse.

Analysen viser at det er store forskjeller totalt i gitt andel i diktatorspillet, men ingen forskjeller totalt og plausible forskjeller for kvinner i fritid gitt i frivillighetsvalget mellom deltakerne behandlingsgruppen og deltakerne i kontrollgruppen. Forskjellene i gitt andel i diktatorspillet indikerer at behandling med Tryg sine CSR-aktiviteter påvirket deltakernes OCB-I positivt, i form av at de deltakerne som ble behandlet med CSR i snitt ga mer av tildelt pengebeløp til en tilfeldig kollega enn de som ikke ble behandlet med CSR. Dette var imidlertid ikke tilfellet ved frivillighetsvalget, hvor det ikke ble funnet noen signifikant forskjell i fritid gitt mellom deltakerne i de to gruppene.

Resultatene viser imidlertid forskjeller mellom kjønn innad i behandlingsgruppen i frivillighetsvalget. Dette gir en indikasjon på at behandlingen med CSR kan ha hatt ulik effekt på kvinner og menn ved måling av den horisontale dimensjonen for OCB (OCB-I).

Resultatene viser videre at kvinner i behandlingsgruppen i snitt ga signifikant mer fritid i frivillighetsvalget enn menn i samme gruppe.

10.2 Konklusjon

CSR-aktiviteten til Tryg har en positiv effekt på OCB-I hos de ansatte i selskapet. Det kan imidlertid ikke hevdes at CSR-aktivitetene hadde en positiv effekt på OCB-O for utvalget som helhet. Resultatene viser derimot at CSR-aktivitetene har en positiv effekt på OCB-O hos kvinner, men denne positive effekten finner vi ikke hos menn. Mulige forklaringer på hvorfor effekten av CSR er ulik mellom kjønn ved måling av OCB-O kan ligge i at øvelsene for måling av OCB-I og OCB-O er noe ulike hva gjelder måleenhet (henholdsvis penger og fritid), sosial kontekst, og dimensjon (henholdsvis horisontal og vertikal). Kvinner er funnet å være mer sensitive for sosiale forhold i eksperimenter, i tillegg til at de er funnet å være mer sosialt orientert, og generelt retter mer oppmerksomhet til CSR, enn menn (Croson & Gneezy, 2009; Marz et al., 2003; Smith et al., 2001). I tillegg kan indirekte resiprositet være en mulig forklaring på hvorfor CSR har en signifikant positiv effekt på OCB-O hos kvinner, da tidligere forskning viser at kvinner er funnet å være mer resiproke enn menn, og følgende mer sannsynlig å belønne en part som tidligere har handlet vennlig enn menn (Eckel & Grossman, 1996).

Videre kan det ikke hevdes at CSR-aktivitetene til Tryg er relatert til oppfatning av Tryg sine CSR-aktiviteter som symbolske eller reelle (CSR-SR). Det kan heller ikke hevdes at CSR-aktivitetene til Tryg har hatt en positiv effekt på ansattes vurdering av identifisering (OI), arbeidsglede, lojalitet og omdømme til selskapet.

10.3 Begrensninger og videre forskning

I utredningen fant vi ingen signifikante relasjoner mellom behandling med Tryg sine CSR-aktiviteter og CSR-SR, arbeidsglede, lojalitet og omdømme. Dette kan ha en sammenheng med at alle påstandene i spørreundersøkelsen i gjennomsnitt ble vurdert høyt på en skala fra 1 til 5.

Følgende kan det være interessant for fremtidig forskning å benytte seg av ansatte i selskaper der de ansatte i utgangspunktet ikke identifiserer seg i like stor grad med selskapet, og er like fornøyd med sin arbeidsgiver som de ansatte i Tryg.

I denne utredningen har vi gjort funn knyttet til hvordan CSR-aktivitetene til Tryg påvirker henholdsvis menn og kvinner ulikt. Det bør i den anledning påpekes at antall observasjoner i eksperimentet er noe lavt, som kan ha sammenheng med noe avvik fra normalitet og potensielle tendenser til heteroskedastisitet i enkelte av regresjonsmodellene. Det må likevel påpekes at data svært sjeldent vil være perfekt normalfordelt. Det kan være nyttig at videre forskning på området benytter et høyere antall observasjoner for å kunne konstatere kjønnsforskjeller med en høyere grad av sikkerhet.

Videre har ikke sesjon- og rekkefølgeeffekter fått et inngående fokus i denne utredningen. Dette er som følge av at utvalget i eksperimentet var relativt lite når kjønnsforskjeller inkluderes. I videre forskning vil det derfor være interessant å undersøke slike effekter på et høyere antall respondenter.

Det er en mangel på forskning som undersøker effekten av CSR på de ansattes OCB. Herunder forskjeller mellom ansattes OCB-I og OCB-O. Denne utredningen forsøker å tilføye empiri på dette området. Det anbefales at videre forskning undersøker muligheter for å benytte samme mål på insentivering, ettersom litteraturen også er mangelfull på kjønnsforskjeller i preferanser for fritid og penger.

11. Litteraturliste

- Alexander, R. (1987). *The biology of moral systems*. New York: Aldine De Gruyter.
- Andreoni, J., & Vesterlund, L. (2001). Which Is the Fair Sex? Gender Differences in Altruism. *Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 293–312.
- Ariely, D., & Wertenbroch, K. (2002). Procrastination, deadlines, and performance: Self-control by precommitment. *Psychological Science*, 13(3), 219–224.
- Ashforth, B. E., & Gibbs, B. W. (1991, mai 1). The Double-Edge of Organizational Legitimation. *Organization Science*, 1(2), 177-194.
- Basil, J., & Erlandson, D. Z. (2008, april). Corporate Social Responsibility website representations: A longitudinal study of internal and external self-presentations. *Journal of Marketing Communications*, 14(2), 125-137.
- Bateman, T., & Organ, D. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bolton, G. E., & Katok, E. (1995, juni). An experimental test for gender differences in beneficent behavior. *Economics Letters*, 48(3-4), 287-292.
- Bowles, S. (2004). *Microeconomics: Behavior, Institutions, and Evolution*. New York: Princeton University Press.
- Brewer, P., Graf, J., & Willnat, L. (2003). Priming or framing: Media influence on attitudes toward foreign countries. *International Journal for Communication Studies*, 65, 493–508.
- Burton, B. K., & Hegarty, W. H. (1999, juni). Some Determinants of Student Corporate Social Responsibility Orientation. *Business Society*, 38(2), 188-205.
- Camerer, C. (2003). *Behavioral Game Theory: Experiments in Strategic Interaction*. New Jersey, Princeton, USA: Princeton University Press.
- Camerer, C., & Fehr, E. (2004). Measuring Social Norms and Preferences Using Experimental Games: A Guide for Social Scientists. In R. Boyd, S. Bowles, C. F. Camerer, E. Fehr, H. Gintis, & J. P. Henrich (Ed.), *Foundations of Human Sociality: Economic Experiments and Ethnographic Evidence from Fifteen Small-Scale Societies*. New York: Oxford University Press .
- Cappelen, A. W., & Tungodden, B. (2012a). Adferdsøkonomi og økonomiske eksperimenter F. *MAGMA*, 5, 26-30.

- Cappelen, A. W., & Tungodden, B. (2012b). Insentiver og innsats. *MAGMA*, 5, 38-44.
- Cappelen, A. W., Nygaard, K., Sorensen, E., & Tungodden, B. (2010, november 9). Efficiency, Equality and Reciprocity in Social Preferences: A Comparison of Students and a Representative Population. *NHH Dept. of Economics Discussion Paper*, 28.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007, mars 23). The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Commission of the European Communities (2001). *Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibilities*. Brussels.
- Cox, J. (2004). How to identify trust and reciprocity. *Games and Economic Behavior*, 46, 260–281.
- Crosno, R., & Gneezy, U. (2009, juni). Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448-474.
- Dahl, M.-B. (2013, september 22). *Tryg guider flyktninger i norsk kultur*. Hentet september 20, 2016, fra Bergens Tidene: <http://www.bt.no/nyheter/okonomi/Tryg-guider-flyktninger-i-norsk-kultur-250920b.html>
- Dahlsrud, A. (2008, september 18). How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15(1), 1-13.
- David, P., Bloom, M., & Hillman, A. J. (2007, januar). Investor Activism, Managerial Responsiveness, and Corporate Social Performance. *Strategic Management Journal*, 28(1), 91-100.
- DellaVigna, S., & Malmendier, U. (2005). Paying not to go the gym. *American Economic Review*, 96(3), 694–719.
- Dickinson, D., & Tiefenthaler, J. (2002). What Is Fair? Experimental Evidence. *Southern Economic Journal*, 69(2), 414–428.
- Donia, M. B., & Sirsly, C.-A. T. (2016, mars 2). Determinants and consequences of employee attributions of corporate social responsibility as substantive or symbolic. *European Management Journal*, 34(3), 232-242.
- Donia, M. B., Sirsly, C.-A. T., & Ronen, S. (2016, september). Employee Attributions of Corporate Social Responsibility as Substantive or Symbolic: Validation of a Measure. *Applied Psychology: An International Review*, 66 (1), doi:10.1111/apps.12081
- Dufwenberg, M., & Muren, A. (2006). Gender Composition in Teams . *Journal of Economic Behavior and Organization*, 61(1), 50–54.

- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994, juni). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Eckel, C. C., & Grossman, P. J. (1998, mai). Are Women Less Selfish Than Men?: Evidence From Dictator Experiments. *The Economic Journal*, 108(448), 726-735.
- Eckel, C., & Grossman, P. (1996). The Relative Price of Fairness: Gender Differences in a Punishment Game. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 30(2), 143–158.
- Eisenberger, R., Huntington, R., & Hutchison, S. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Engel, C. (2011, mai 20). Dictator games: a meta study. *Experimental Economics*, 14(4), pp. 583-610.
- Fehr, E., & Falk, A. (2002). Psychological foundations of incentives. *European Economic Review*, 46, 687–724.
- Fehr, E., & Gächter, S. (2000). Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity. *Journal of Economic Perspectives*, 14(3), 159-181.
- Fehr, E., & Schmidt, K. (1999, August). A theory of fairness, competition, and cooperation. *The Quarterly Journal of Economics*, 817-868.
- Fehr, E., Fischbacher, U., & Gächter, S. (2002, Mars). Strong reciprocity, human cooperation and the enforcement of social norms. *Human Nature*(13), 1-25.
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge and London, Massachusetts and England: Harvard University Press.
- Glavas, A. (2016, februar 16). Corporate Social Responsibility and Organizational Psychology: An Integrative Review. *Frontiers in Psychology*, 7.
- Henrich, J. P., Boyd, R., Bowles, S., Camerer, C. F., Fehr, E., Gintis, H., & McElreath, R. (2004). Overview and Synthesis. In R. Boyd, S. Bowles, C. F. Camerer, E. Fehr, H. Gintis, & J. P. Henrich (Ed.), *Foundations of Human Sociality: Economic Experiments and Ethnographic Evidence from Fifteen Small-Scale Societies* (s. 8-54). New York: Oxford University Press.
- Herne, K., Lappalainen, O., & Kestilä-Kekko, E. (2013, August). Experimental comparison of direct, general, and indirect reciprocity. *The Journal of Socio-Economics*, 45, 38–46.
- Hoffman, B., Blair, C., Meriac, J., & Woehr, D. (2007). Expanding the Criterion Domain? A Quantitative Review of the OCB Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 555-566.

- Hoffman, E., McCabe, K., & Smith, V. (1998, Juli). Behavioral foundations of reciprocity: Experimental economics and evolutionary psychology. *Economic Inquiry*, 36(3), 335–352.
- Hoffman, E., McCabe, K., & Smith, V. L. (1996, juni). Social Distance and Other-Regarding Behavior in Dictator Games. *The American Economic Review*, 86(3), 653-660.
- Iyengar, S., & Simon, A. (1983, juni). News Coverage of the Gulf Crisis and Public Opinion: A Study of Agenda-Setting, Priming, and Framing. *Communication Research*, 20(3), 365-383.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode (3. utg.)*. Oslo, Norge: Cappelen Damm Akademisk.
- Jones, D. (2010). Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 857-878.
- Jones, S. R. (1992, november). Was There a Hawthorne Effect? *American Journal of Sociology*, 98(3), 451-468.
- Keller, G. (2008). *Managerial Statistics (8th ed.)*. Natorp Boulevard, Mason, USA: Cengage Learning.
- Knippenberg, D. v., & Sleebos, E. (2006, juni 26). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584.
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. (1999, September). Does Gender Affect the Link Between Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation? *Sex Roles*, 41(5), 469–478.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992, oktober 27). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Marz, J. W., Powers, T. L., & Queisser, T. (2003, august). Corporate and Individual Influences on Managers' Social Orientation. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 1-11.
- McWilliams, A., Siegel, D. S., & Wright, P. M. (2006, januar 10). Corporate social responsibility: Strategic implications. *Journal of Management Studies*, 43(1), 1-18.
- Metaxar, T., & Tsavdaridou, M. (2010, Mars 22). Corporate Social Responsibility in Europe: Denmark, Hungary and Greece. *Journal of Contemporary European Studies*, 18(1), 25 - 46.

- Mitchell, R. K., Agle, B. R., & Wood, D. J. (1997). Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts. *Academy of Management Review*, 22(4), 853-886.
- Moody, M. (2008). Serial reciprocity: A preliminary statement. *Sociological Theory*, 26, 130-151.
- Organ, D. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. England: Lexington Books.
- Orlitzky, M., Schmidt, F., & Rynes, S. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization Studies*, 24, 403-441.
- Panwar, R., Hansen, E., & Anderson, R. (2010). Students' perceptions regarding CSR success of the US forest products industry. *Social Responsibility Journal*, 6(1), 18-32.
- Podsakoff, N., Blume, B., Whiting, S., & Podsakoff, P. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be: Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten, & P. C. Godfrey, *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations* (s. 171-207). 2455 Teller Road, Thousand Oaks, California 91320: SAGE Publications.
- Reinhard, S., & Ockenfels, A. (1998). An Experimental Solidarity Game. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 34(4), 517-539.
- Riketta, M. (2005, april). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Ringdal, K. (2005, februar 24). *Metodeleksikon*. Retrieved november 16, 2016, from Universitetet i Bergen: <http://www.ub.uib.no/fag/sv-fag/fellesfag/metlex.htm>
- Roth, A. (1995). Bargaining experiments. In J. Kagel, & A. Roth, *The handbook of experimental economics* (pp. 253-348). New Jersey, USA: Princeton University Press.
- Samson, A. (2015). *The Behavior Economics Guide 2015 (with an introduction by Dan Ariely)*. Retrieved from <https://www.behavioraleconomics.com>
- Saunders, M. N., Lewis, P., & Thornhill, A. (2007). *Research Methods for Business Students (4th ed.)*. Harlow, England: FT Prentice Hall.
- Saunders, M. N., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students (6th ed.)*. Harlow: Pearson.
- Sheehy, B. (2015, oktober 1). Defining CSR: Problems and Solutions. *Journal of Business Ethics*, 131(3), 625-648.

- Smith, C., Organ, D., & Near, J. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Smith, W. J., Wokutch, R. E., Harrington, K. V., & Dennis, B. S. (2001, september). An Examination of the Influence of Diversity and Stakeholder Role on Corporate Social Orientation. *Business Society*, 40(3), 266-294.
- SNL. (2014, juni 6). Hentet desember 4, 2016, fra Korrelasjon: <https://snl.no/korrelasjon>
- SNL. (2014, juni 16). Hentet desember 19, 2016, fra Nyttfunksjon: <https://snl.no/nyttfunksjon>
- SSB. (2016, september 15). Hentet november 20, 2016, fra Nøkkeltall for likestilling: <https://www.ssb.no/befolkning/nokkeltall/likestilling>
- Stata.com. (2016). *swilk — Shapiro–Wilk and Shapiro–Francia tests for normality*. Hentet desember 5, 2016, fra Options for swilk: <http://www.stata.com/manuals13/rswilk.pdf>
- Tryg Forsikring. (2016a). *Fakta om Tryg*. Hentet oktober 10, 2016, fra http://www.tryg.no/om-tryg/fakta-om-tryg/index.html?csref=Bunnmeny_Om_Tryg_Fakta_Om_Tryg
- Tryg Forsikring. (2016b). *Tryg Forsikring*. Hentet oktober 10, 2016, fra Tryg Forsikring: <http://www.tryg.no/index.html>
- Tryg Forsikring. (2016c). *Samfunnsansvar i Tryg*. Hentet oktober 2016, 2016, fra Tryg Forsikring: <http://www.tryg.no/om-tryg/samfunnsansvar/samfunnsansvar-i-tryg/index.html>
- Tryg Forsikring. (2016d). *Natteravnstiftelsen*. Hentet oktober 10, 2016, fra Tryg Forsikring: <http://www.tryg.no/om-tryg/samfunnsansvar/natteravnene/natteravnstiftelsen/index.html>
- Tryg Forsikring. (2016e). *Livbøyen*. Hentet oktober 10, 2016, fra Tryg Forsikring: <http://www.tryg.no/om-tryg/samfunnsansvar/livboeyen/index.html>
- Tryg Forsikring. (2016f). *En døråpner for flyktninger*. Hentet oktober 10, 2016, fra Tryg Forsikring: <http://www.tryg.no/om-tryg/samfunnsansvar/mangfold/flyktningguiden/index.html>
- Tyler, T., & Blader, S. (2000). Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement. *Psychology Press*.
- Wang, A. (2007). Priming, Framing, and Position on Corporate Social Responsibility. *Journal of Public Relations Research*, 19(2), 123-145.
- Williams, L., & Anderson, S. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

Wooldridge, J. M. (2009). *Introductory Econometrics (4th ed.)*. Natorp Boulevard, Mason, USA: South-Western Cengage Learning.

Appendiks

Del A. Regresjonsmodeller

I denne delen av appendiks vil tabeller med regresjonsmodeller som ikke er vist i utredningen bli presentert.

Tabell 15: Regresjonsmodeller for "Tidsvar"

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Behandling	0,063 (0,120)	0,055 (0,122)	-0,233 (0,183)	-0,237 (0,182)
Kvinne		-0,077 (0,123)	-0,333 * (0,172)	-0,222 (0,184)
Kvinne*Behandling			0,498 ** (0,240)	0,440 * (0,236)
Resterende variabler				Ja
Konstant	0,625 *** (0,085)	0,673 *** (0,115)	0,833 *** (0,136)	0,552 (0,354)
Observasjoner	64	64	64	64
Prob > F	0,606	0,722	0,183	0,107
R-square	0,004	0,011	0,077	0,203
Adj. R-square	-0,012	-0,022	-0,031	0,087

Kommentar: Tabellen viser resultater fra regresjoner med "Tidsvar" som avhengig variabel. Resterende variabler er "Alder", "Åransatt", "Inntekt", "Utdanning" og "Verv". Se appendiks del A, Tabell 16 for hele Modell 4. I parentesene står standardfeil oppført. Tegnene *, ** og *** indikerer henholdsvis signifikansnivå på 10, 5 og 1 %.

Tabell 16: Regresjonsmodeller for samtlige avhengige variabler med samtlige uavhengige variabler

	Diktgitt	Tidgitt	Tidsvar	CSR-SR	OI	Arbeidsglede	Loyalitet	Omdømme
Behandling	0,140 (0,114)	-25,631 (15,858)	-0,237 (0,182)	0,407 (0,306)	-0,390 (0,262)	-0,145 (0,336)	-0,063 (0,252)	-0,125 (0,223)
Kvinne	0,136 (0,115)	-40,068 ** (16,017)	-0,222 (0,184)	0,946 *** (0,309)	-0,291 (0,265)	-0,049 (0,339)	-0,178 (0,255)	-0,078 (0,225)
Kvinne*Behandling	-0,018 (0,148)	46,741 ** (20,590)	0,440 * (0,236)	-0,486 (0,398)	0,667 * (0,341)	0,152 (0,436)	0,320 (0,328)	0,291 (0,289)
Alder	-0,045 (0,058)	-1,478 (8,109)	-0,028 (0,093)	-0,106 (0,157)	-0,009 (0,134)	-0,025 (0,172)	-0,029 (0,129)	0,095 (0,114)
Åransatt	-0,005 (0,041)	6,386 (5,777)	0,041 (0,066)	0,059 (0,112)	0,122 (0,096)	0,069 (0,122)	0,069 (0,092)	0,028 (0,081)
Inntekt	0,042 (0,025)	3,324 (3,529)	0,061 (0,040)	0,135 * (0,068)	0,071 (0,058)	0,054 (0,075)	0,019 (0,056)	-0,041 (0,050)
Utdanning	-0,008 (0,035)	-1,962 (4,913)	-0,051 (0,056)	-0,137 (0,095)	0,094 (0,081)	-0,089 (0,104)	-0,047 (0,078)	-0,048 (0,069)
Verv	0,040 (0,087)	11,949 (12,177)	0,141 (0,140)	0,134 (0,235)	0,257 (0,202)	0,118 (0,258)	-0,108 (0,194)	-0,003 (0,171)
Konstant	0,244 (0,221)	39,328 (30,844)	0,552 (0,354)	2,815 *** (0,596)	2,777 *** (0,511)	3,909 *** (0,653)	4,341 *** (0,491)	4,146 *** (0,433)
Observasjoner	64	64	64	64	64	64	64	64
Prob > F	0,363	0,024	0,107	0,030	0,025	0,811	0,858	0,534
R-square	0,140	0,263	0,203	0,255	0,261	0,075	0,067	0,114
Adj. R-square	0,015	0,156	0,087	0,147	0,154	-0,060	-0,069	-0,015

Kommentar: Tabellen viser resultater fra regresjoner med samtlige avhengige variabler, hvor samtlige uavhengige variabler er inkludert for hver av de respektive avhengige variablene. I parentesene står standardfeil presentert. Tegnene *, ** og *** indikerer henholdsvis signifikansnivå på 10, 5 og 1 %.

Del B. Regresjonsdiagnostikk

I del B av appendiks vil regresjonsdiagnostikk for regresjonene bli presentert. Det vil for hver regresjonsmodell som har blitt gjennomført i utredningen vises hypotesetester for heteroskedastisitet og gjennomsnittsverdier for VIF. Videre vil det gis grafiske fremstillinger av residualer gjennom P-P plott og spredningsplott for residualene i hver regresjonsmodell.

Tabell 17: Regresjonsdiagnostikk for regresjonsmodeller

	Whites-test (p-verdi)	VIF (gjennomsnitt)
<i>Ha: Heteroskedastisitet</i>		
<i>Diktgitt</i>		
Modell 2	0,267	1,010
Modell 3	0,266	2,570
Modell 4	0,836	2,480
<i>Tidgitt</i>		
Modell 2	0,156	1,010
Modell 3	0,201	2,570
Modell 4	0,465	2,480
<i>CSR-SR</i>		
Modell 2	0,929	2,480
<i>OI</i>		
Modell 2	0,787	2,480
<i>Arbeidsglede</i>		
Modell 2	0,434	2,480
<i>Lojalitet</i>		
Modell 2	0,431	2,480
<i>Omdømme</i>		
Modell 2	0,704	2,480
<i>Tidsvar</i>		
Modell 2	0,240	1,010
Modell 3	0,244	2,570
Modell 4	0,626	2,480

Kommentar: Tabell 20 viser Whites-test og gjennomsnittlig VIF verdi for modellen det er referert til.

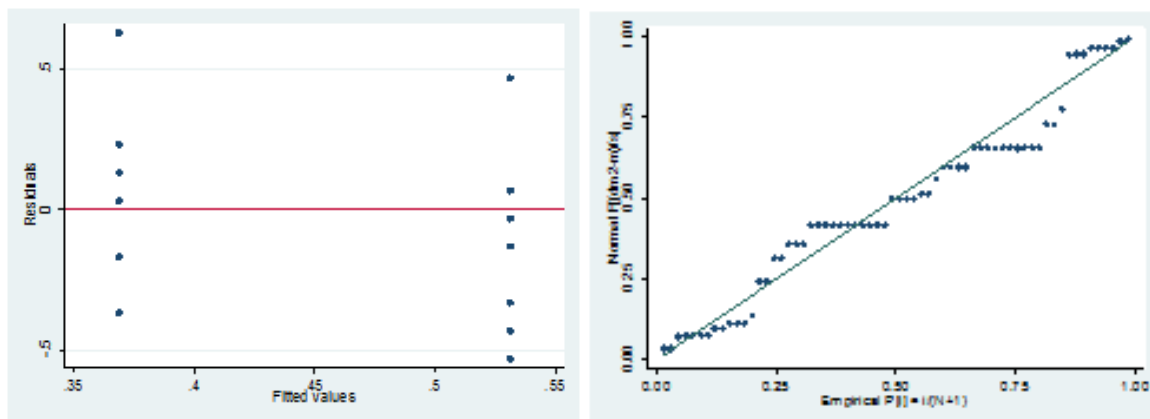
Fra tabell 17 fremgår det av Whites-test test at ingen av modellen presentert i tabellen har p-verdier under 0,05. Dermed er det ikke grunnlag for å forkaste nullhypotesen om at det er konstant varians i feilleddet. Gitt resultatene fra Whites-test kan det dermed ikke hevdes at det er forekomst av heteroskedastisitet for noen av modellene presentert i Tabell 17.

Videre er de gjennomsnittlige VIF-verdiene presenter for regresjonsmodeller i Tabell 17. Ingen av de gjennomsnittlige VIF-verdiene er på over 2,6. Den gjennomsnittlige verdien ble lagt ved, men ikke VIF-verdien for hver enkelt uavhengig variabel i hver regresjonsmodell, ettersom ingen av VIF- verdiene for uavhengige variabler er over verdien 4. Den høyeste VIF verdien for en uavhengig variabel for alder på 3,69. På bakgrunn av dette foreligger det ikke indikasjoner på at multikollinearitet er et problem i de presenterte modellene i utredningen.

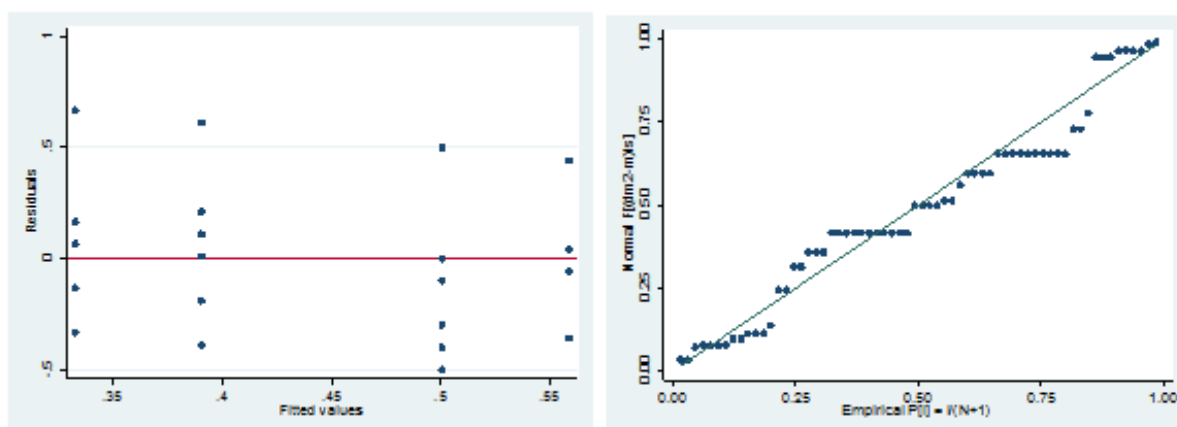
”Diktgitt” som avhengig variabel

Figurer for modell 1-4 viser residualplott til venstre og et normalitetsplott (P-P plott) til høyre. Fra residualplottene (til venstre i figuren under) ser en noe tegn til et mønster med avtagende varians i Modell 4. Det er ikke sterke tegn på et slikt mønster i Modell 1-3. I normalitetsplottene for modell 1-4 (vist i figurene til venstre under) ser det ut til at flere av residualene ligger utenfor den rette linje. Likevel ser det ut til at residualene ligger nærmere linjen i Modell 4. Det må påpekes at residualene svært sjeldent vil ha en perfekt normalfordeling, men at de heller vil ha en tilnærmet normalfordeling. Tatt i betraktning av antall observasjoner på 64 og konklusjoner fra Whites-test vil modellene aksepteres.

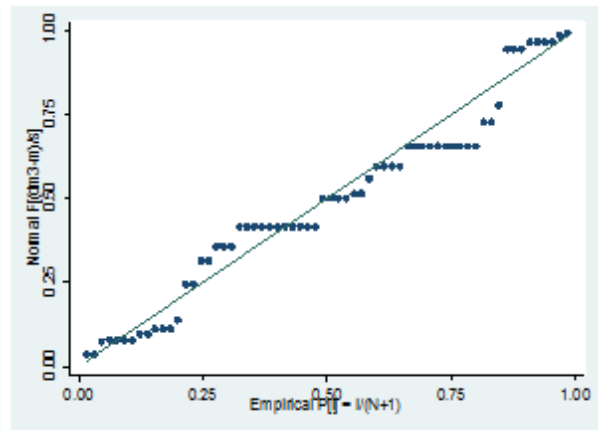
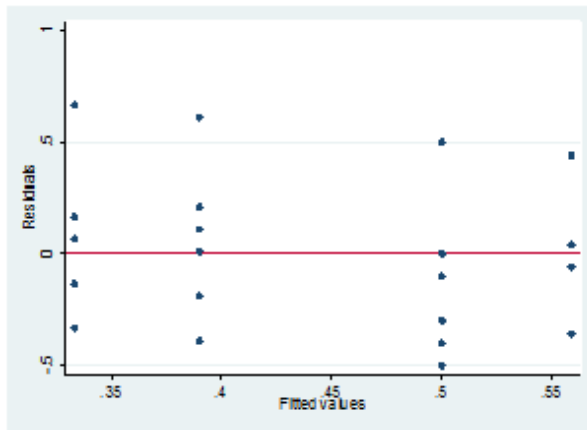
Modell 1



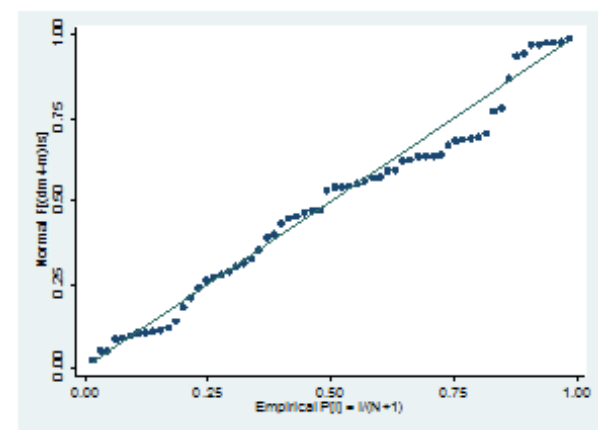
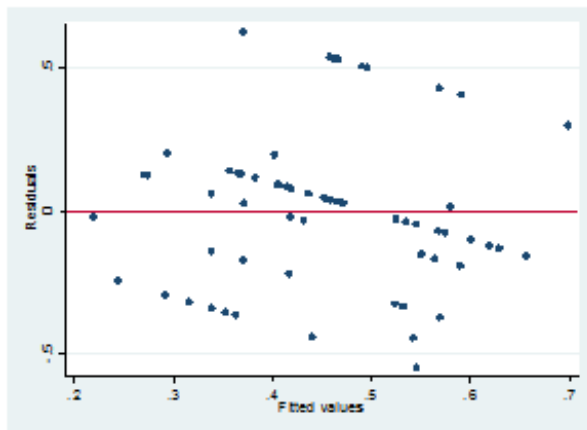
Modell 2



Modell 3



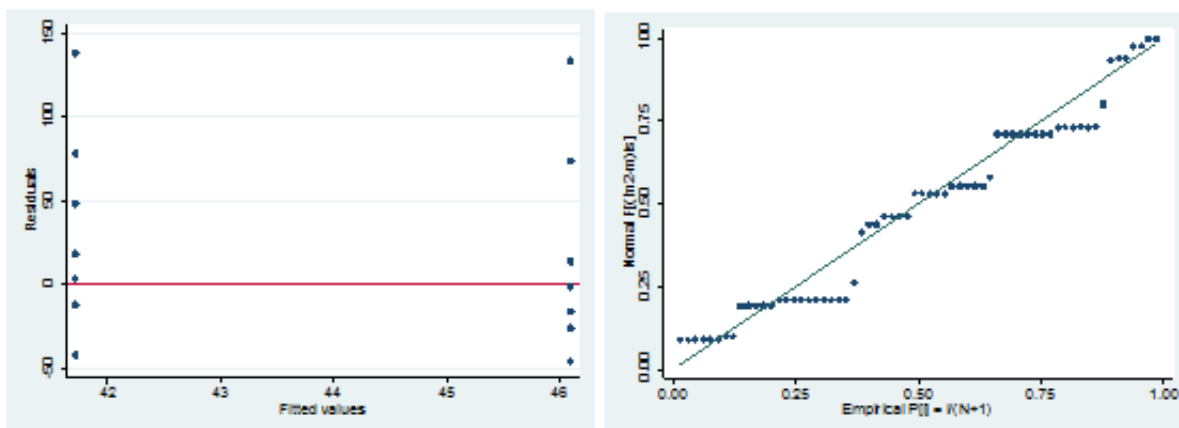
Modell 4



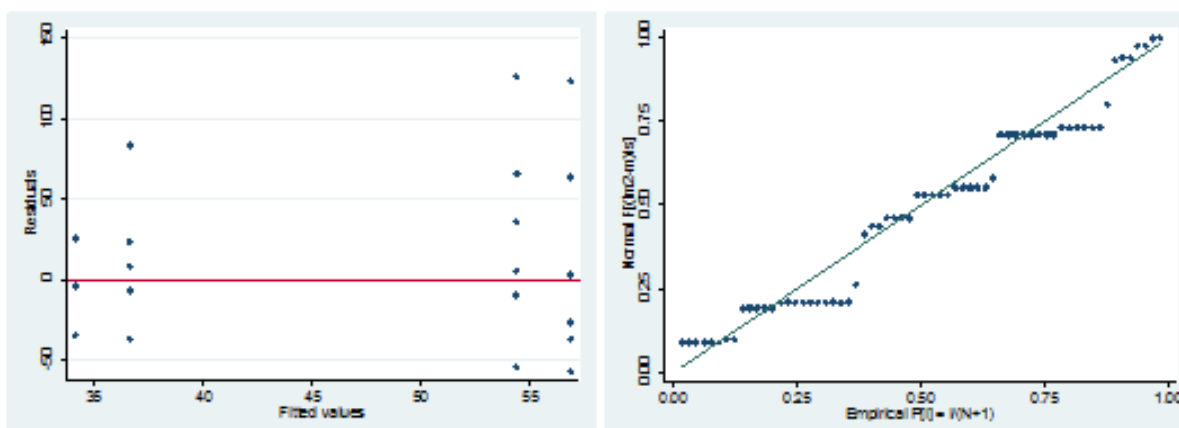
"Tidgitt" som avhengig variabel

Figurer for modell 1-4 viser residualplott til venstre og et normalitetsplott (P-P plott) til høyre. Fra residualplottene ser en noe tegn til ulik spredning i varians i Modell 3 og 4. Det er ikke sterke tegn på et slikt mønster i Modell 1 og 2. I normalitetsplottene for modell 1-4 ser det ut til at flere av residualene ligger utenfor den rette linje. På lik linje med residualene til modellen for "Diktgitt" ser det ut til at residualene ligger nærmere linjen i Modell 4. Det må påpekes også her at residualene svært sjeldent vil ha en perfekt normalfordeling, men at de heller vil ha en tilnærmet normalfordeling. Tatt i betraktning av antall observasjoner og konklusjoner fra Whites-test vil modellene også her aksepteres.

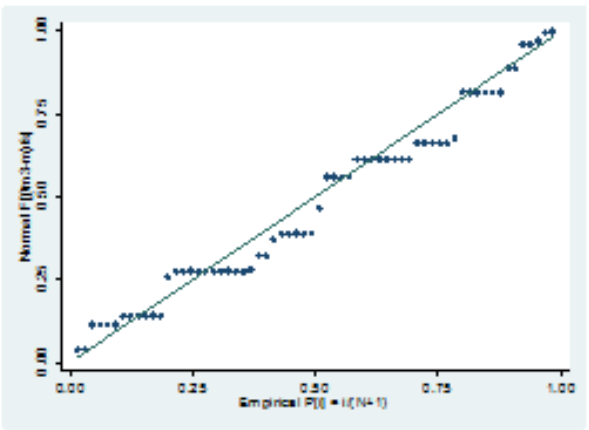
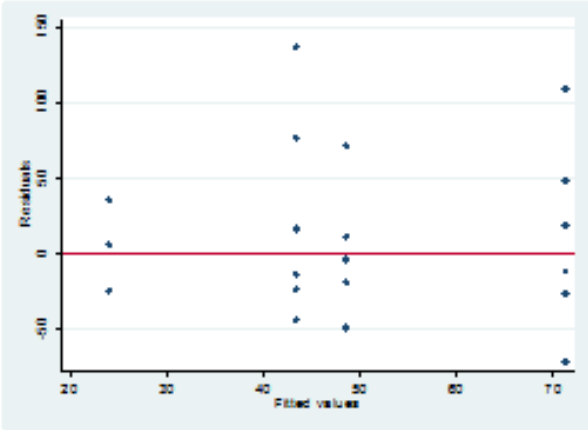
Tidgitt, Modell 1



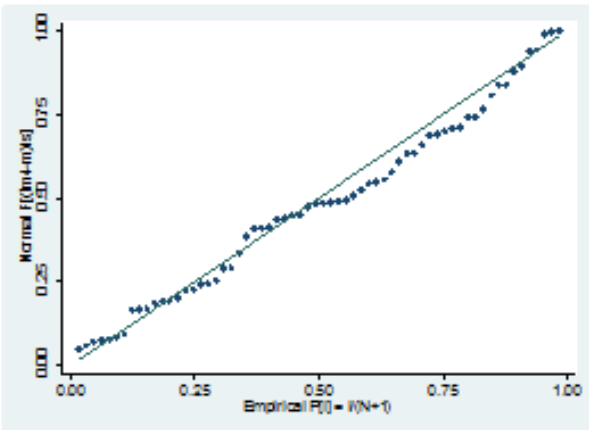
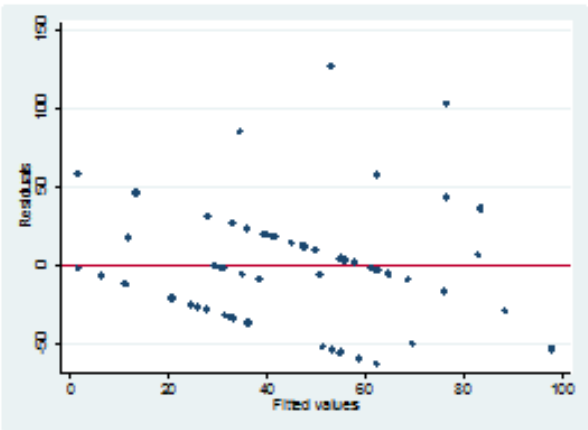
Modell 2



Modell 3



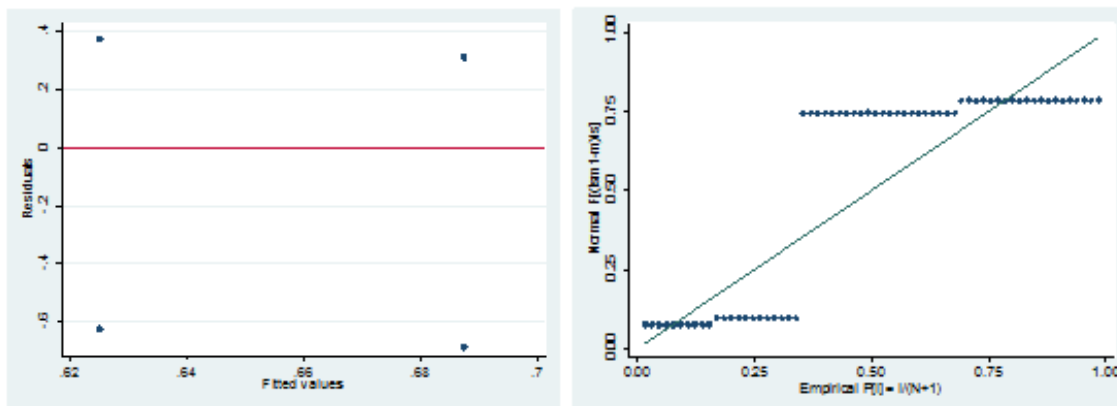
Modell 4



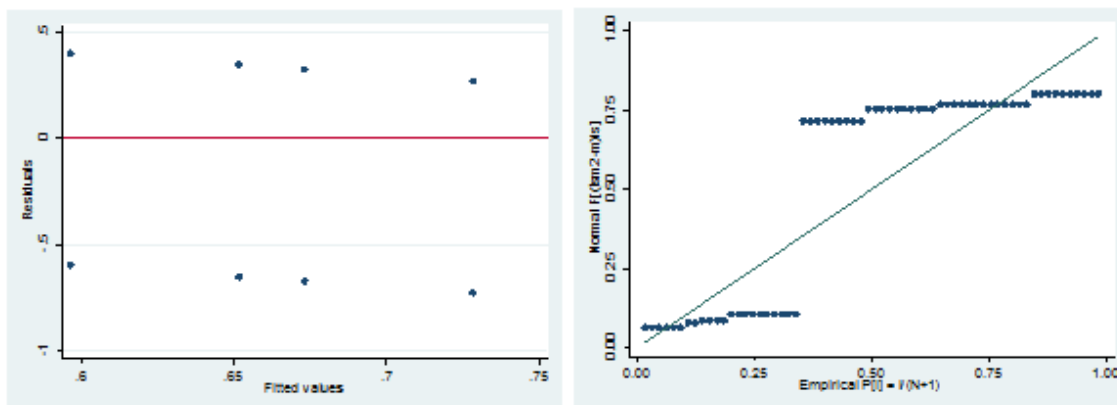
”Tidsvar” som avhengig variabel

Figurer for Modell 1-4 viser residualplott til venstre og et normalitetsplott (P-P plott) til høyre. Fra residualplottene i Modell 4 ser det ut til å være tidlige mønstre med avtagende varians. Dette taler for at det er forekomst av heteroskedastisitet. Hvilket ikke er unormalt når den avhengige variabelen i en regresjon med bruk av OLS er binær. Fra normalitetesplottet ser det videre ut til å være relativt store avvik fra linjen. Til tross for at dette tyder på at det kan være skjevheter i estimatene fra regresjoner med ”Tidsvar” som avhengig variabel, vil dette ikke påvirke noen av de kvalitative konklusjonene i utredningen, som ellers i hovedsak ligger til grunn i andre avhengige variabler.

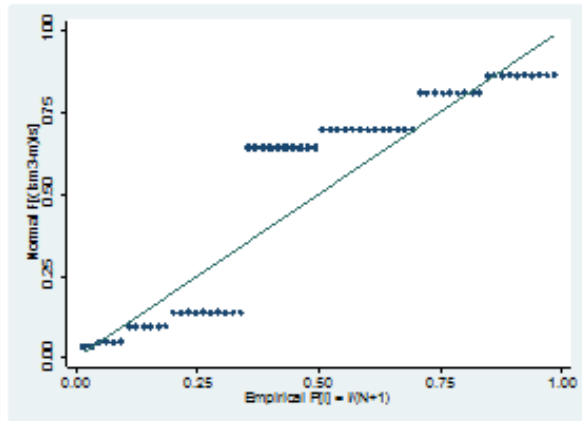
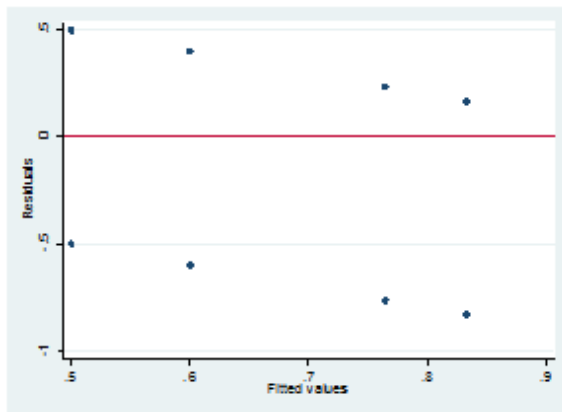
Modell 1



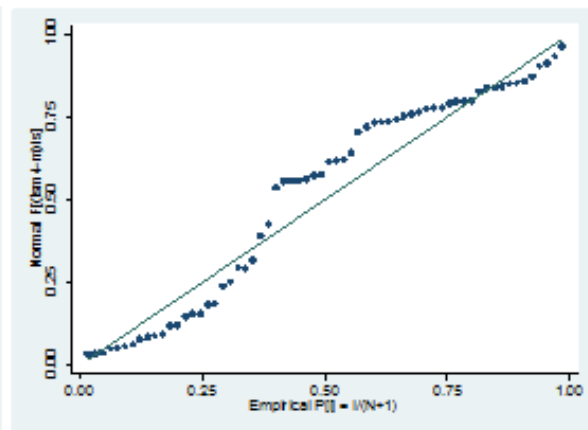
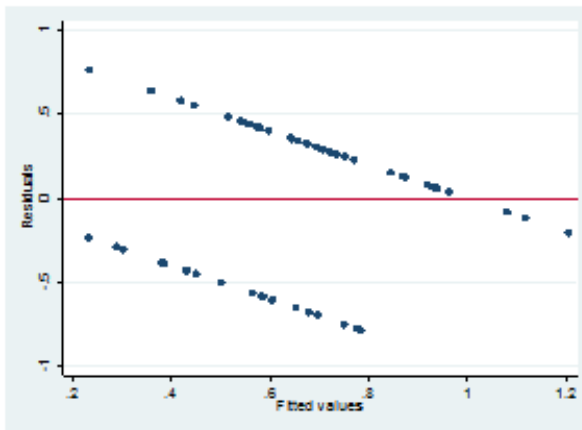
Modell 2



Modell 3



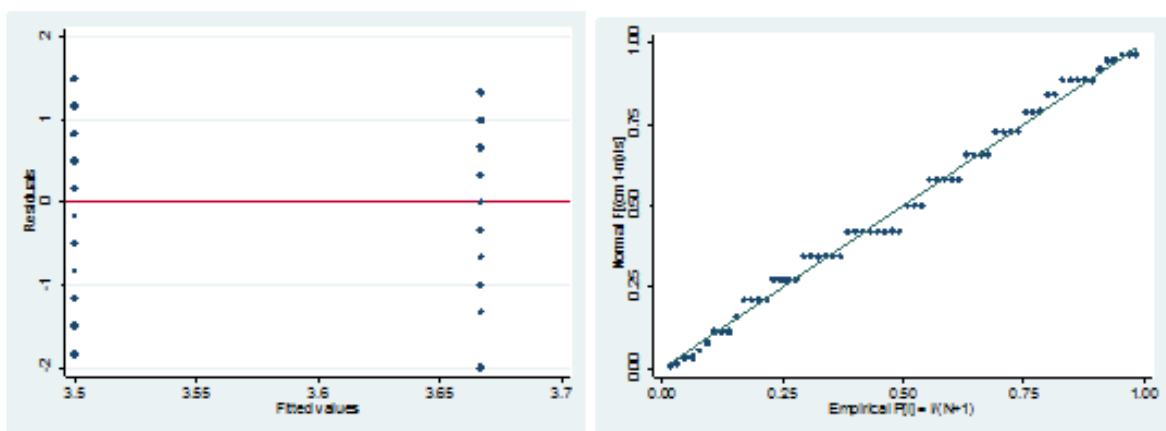
Modell 4



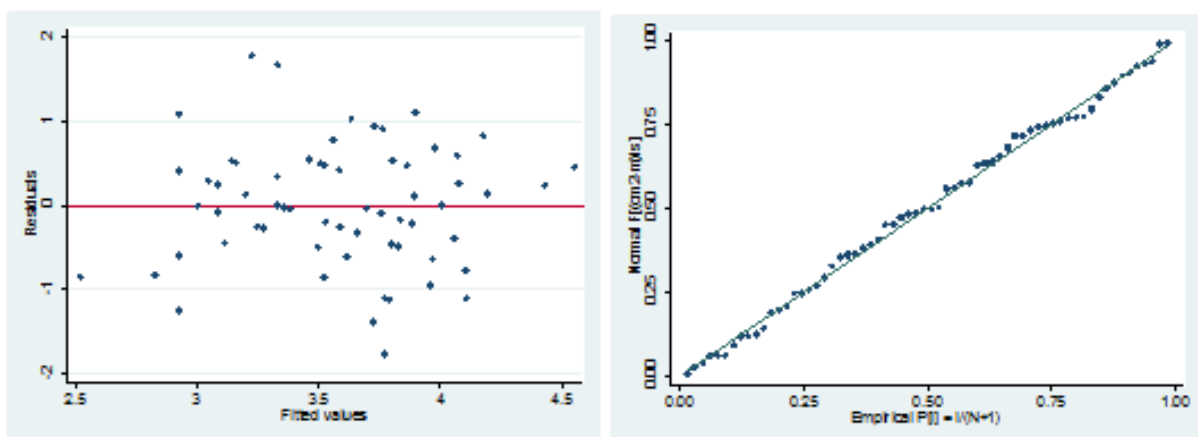
”CSR-SR” som avhengig variabel

Figurer for Modell 1 og 2 viser residualplott til venstre og et normalitetsplott (P-P plott) til høyre. Fra residualplottet til venstre fremgår det ingen klare indikasjon på heteroskedastisitet i Modell 1. I Modell 2 ser det ut til at residualene ligger noe klynget og det er noen tendenser til avtagende spredning. I normalitetsplottet ligger residualene relativt fint langs linjen. Tatt i betraktning av konklusjoner fra Whites-test vil modellen her aksepteres.

Modell 1



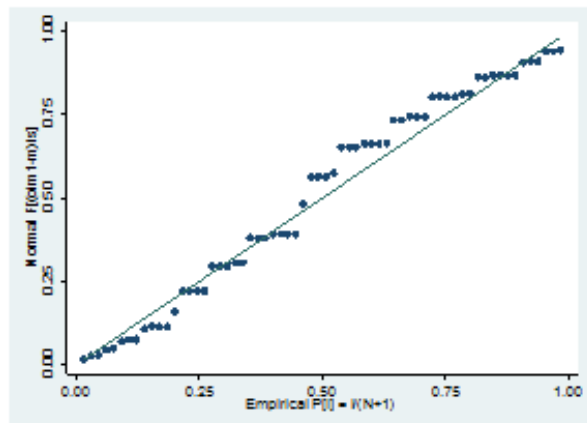
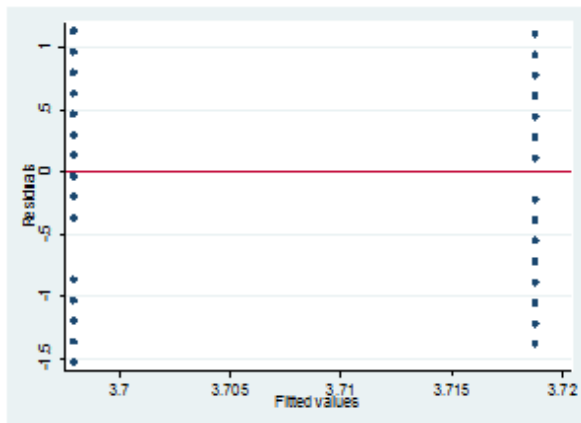
Modell 2



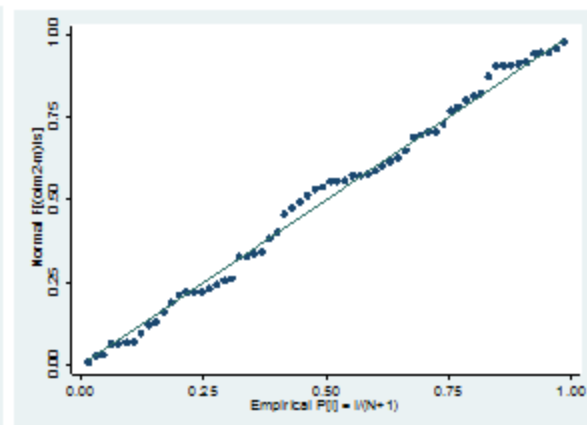
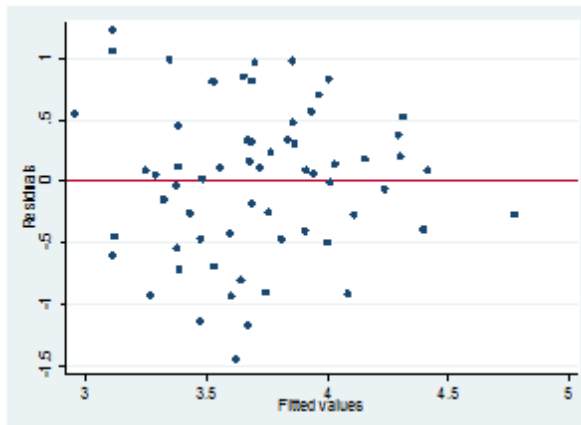
”OI” som avhengig variabel

Figurer for Modell 1 og 2 viser residualplott til venstre og et normalitetsplott (P-P plott) til høyre. Fra residualplottet til venstre fremgår det ingen klare indikasjon på heteroskedastisitet i Modell 1. I Modell 2 ser det ut til å være noe avtagende spredning i residualene. I normalitetsplottet ligger residualene relativt fint langs linjen med noen avvik. Tatt i betraktning av konklusjoner fra Whites-test og antallet observasjoner vil modellen aksepteres aksepteres.

Modell 1



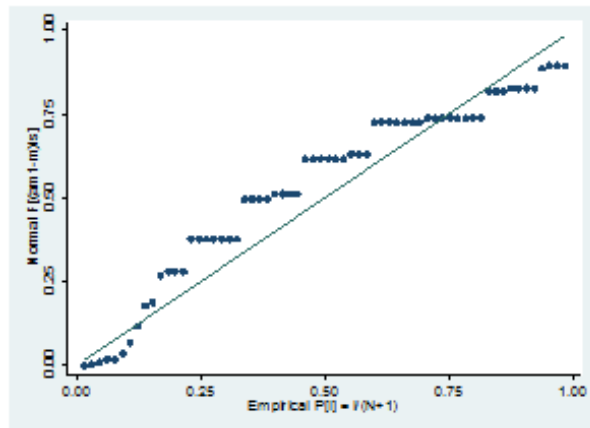
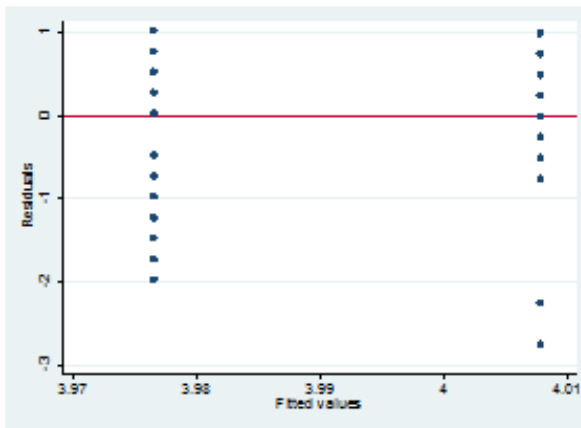
Modell 2



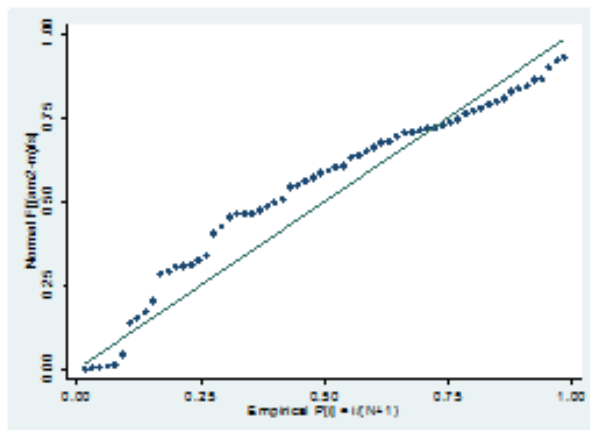
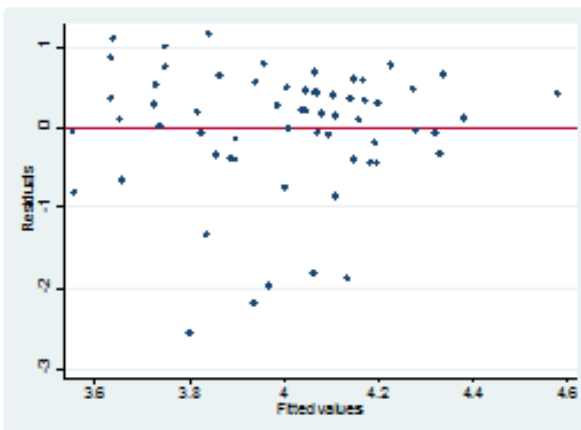
”Arbeidsglede” som avhengig variabel

Figurer for Modell 1 og 2 viser residualplott til venstre og et normalitetsplott (P-P plott) til høyre. I residualplottet i Modell 2 ser det ut til å være avtagende spredning i residualene. Videre ser det i normalitetsplottene for Modell 1 og 2 ut til at det kan være avvik fra normalitet. Tatt i betraktning av Whites-test og antallet observasjoner aksepteres likevel modellene.

Modell 1



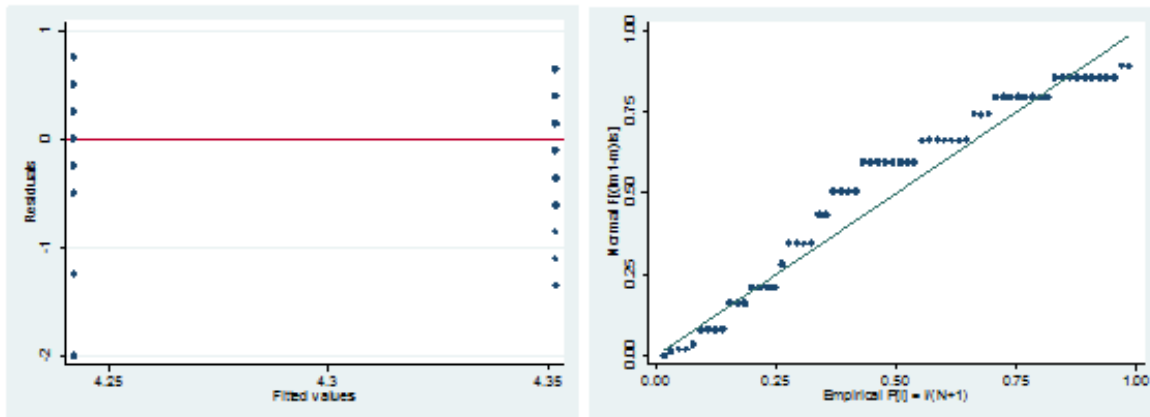
Modell 2



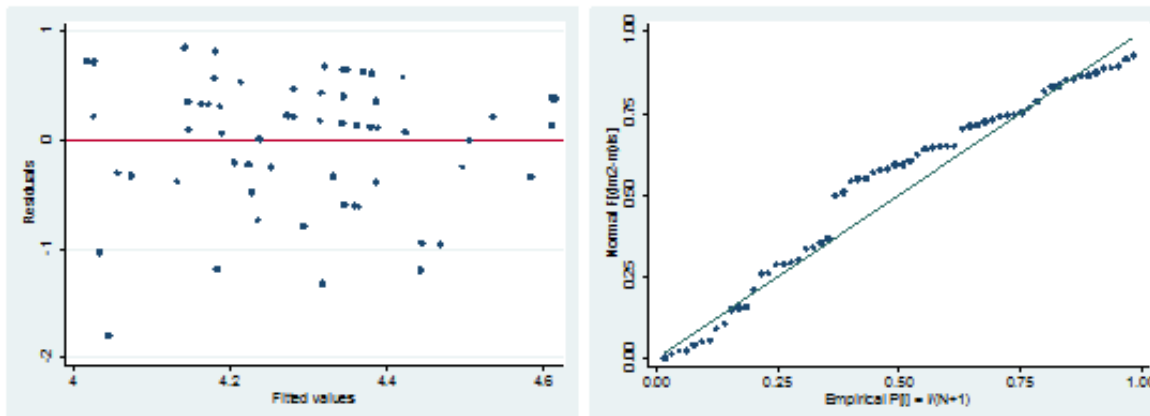
”Lojalitet” som avhengig variabel

Figurer for Modell 1 og 2 viser residualplott til venstre og et normalitetsplott (P-P plott) til høyre. Det er ingen sterke mønstre i residualplottene, men i normalitetsplottene ser det ut til residualene avviker noe fra linjen. Til tross for dette aksepteres modellene.

Modell 1



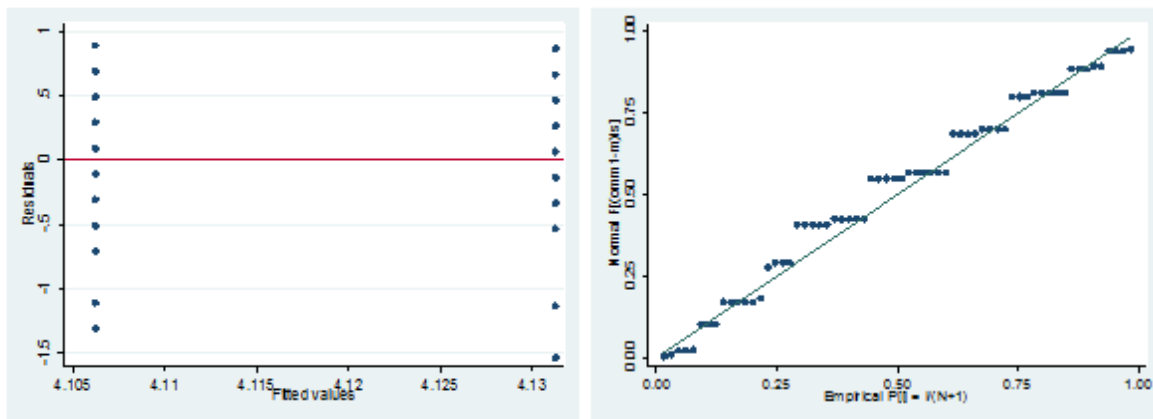
Modell 2



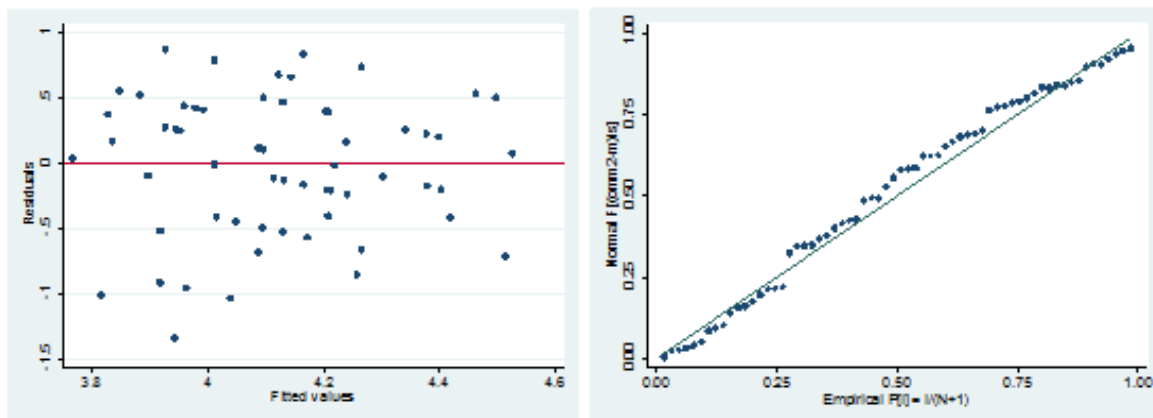
”Omdømme” som avhengig variabel

Figurer for modell 1 og 2 viser residualplott til venstre og et normalitetsplott (P-P plott) til høyre. I residualplottene er det noe svake tegn til redusert spredning i residualene. Videre ser residualene ut til å ligge relativt fint langs linjen. Totalt sett med resultatene fra Whites-test vil modellene aksepteres.

Modell 1



Modell



Del C. Fullstendig oversikt over eksperimentets innhold

Vedlegg 1: Introduksjonstekst

Workshop om adferdsøkonomi

Tryg, 6 oktober 2016

INTRODUKSJON

Velkommen til denne workshopen om adferdsøkonomi. Mitt navn er Kjetil Bjorvatn og jeg er professor i samfunnsøkonomi ved Norges Handelshøyskole og tilknyttet forskergruppen The Choice Lab. Sammen med meg har jeg to masterstudenter fra NHH, Jonas Fellkjær og Christian Solberg.

Denne workshopen er en del av et forskningsprosjekt om motivasjon og adferd i arbeidslivet. Dere vil bli invitert til å svare på noen spørsmål og foreta noen valg. Alle svar vil bli behandlet anonymt av oss i forskergruppen. Vi setter pris på at dere har tatt dere tid til å delta. Vi regner med en varighet på ca 45 minutter.

I løpet av workshopen vil vi dele ut ark med spørsmål og oppgaver, som jeg vil be dere svare på etter beste evne. Jeg vil samtidig be dere om å skru av mobiltelefonene deres og ikke snakke med noen i løpet av workshopen. Det er heller ikke anledning å gå før alle er ferdige. Har dere spørsmål, så vennligst rekk opp hånden.

Siden vi skal ha en tilsvarende samling etter høstferien, vil jeg også be dere om å ikke diskutere innholdet med noen kolleger i tiden fremover.

AVSLUTNING

Workshopen er nå ferdig. Vi takker for deres deltagelse, og minner samtidig om at dere ikke diskutere innholdet med noen kolleger i tiden fremover.

Noen av dere er tilfeldig valgt ut som deltagere i den fremtidige spørreundersøkelsen og som mottakere av penger, og vi ber om at de følgende blir sittende:

Dere andre kan gå. Vi ønsker dere en fortsatt god dag.

Vedlegg 2: Livbøye (bilde) – behandling



Studer bildet og skriv ned hvilke tanker du gjør deg om det du ser.

Vedlegg 3: Flyktningguide (tekst) - behandling



Tryg guider flyktninger i norsk kultur (BT 22.september 2013)

Hjemme i landsbyen hilser vi på alle vi møter på gaten, selv om vi ikke kjenner dem. Nå vet jeg at vi ikke gjør det i Norge. Robiel Gebrehiwet (36) er fra Eritrea, og jobbet som lærer i samfunnsfag ved et universitet i Kenya før han kom til Odda som asylsøker for to år siden. Det siste året har han bodd i Bergen, og nå er han med i prosjektet Flyktningguiden som Røde Kors kjører sammen med Tryg Forsikring og Utdanningsforbundet.

— Jeg har så mange spørsmål om Norge. Hva er Arbeiderpartiet, hvordan er det med utdanning her, hva liker nordmenn å gjøre når de møtes, ramser Gebrehiwet opp.

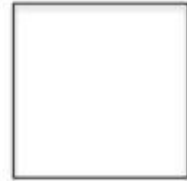
Konen og trillingene er fremdeles i Kenya, så han er veldig glad for å møte mannen som skal gjøre det lettere for ham å bo i det nye landet. Hver uke møtes en flyktning og en Tryg-ansatt. Det har de forpliktet seg til å gjøre i ti måneder. Oddbjørn Haugen (39) er analysespesialist i Tryg, og meldte seg kjapt til tjeneste da internposten om prosjektet kom.

Vi diskuterer mye, og det er veldig givende å hjelpe Robiel til å bli bedre kjent med Norge og norsk kultur, sier Haugen.

“Tryg er opptatt av mangfold og inkludering; det er et område som blir viktigere og viktigere,” sier Tom Anders Stenbro, rådgiver for samfunnsansvar i Tryg. Sammen med Utdanningsforbundet – Trygs største kunde – inngikk selskapet i fjor en samarbeidsavtale med Røde Kors om et prosjekt for å integrere flyktninger i det norske samfunnet. Bidrag: 500.000 kroner pr. år i tre år. Snart får de 12 ansatte ved bergenskontoret følge av Oslo. Etter det står Trondheim for tur. Tryg er den eneste bedriften som støtter Røde Kors-prosjektet.

Skriv kort nedenfor om hvorfor du synes Trygs inkluderingsprosjekt er viktig

Vedlegg 4: Natteravning (tekst) - behandling



Natteravning handler om å være til stede for barn og unge når de ferdes ute på kvelds- og nattetid, ta ansvar og vise omsorg når de unge trenger det.

Det handler også om at vi sammen kan være med på å skape trygghet, trivsel og tilhørighet i vårt lokalsamfunn slik at barn og unge får en tryggere oppvekst.

Tryg har vært natteravnenes hovedsamarbeidspartner siden 1995 og har deltatt aktivt i oppbyggingen av det som i dag er en landsomfattende folkebevegelse med over 370 lokale natteravngrupper.

Vårt mål er at natteravning skal være trygt og gratis for alle som ønsker å delta. Derfor stiller Tryg med nødvendig bekledning, utstyr og materiell uten kostnader for de frivillige. Natteravnene er også forsikret direkte på vei til og fra, samt under ravning.

Natteravnenes tilstedeværelse bidrar også til å redusere vold, hærverk og kriminelle handlinger, og de fleste natteravngrupper samarbeider godt med det lokale politiet. Natteravnene regnes i dag som et av Norges største og viktigste voldsforebyggende prosjekt.

Fra Stortingsmelding nr. 42: Natteravnene er et av de beste eksemplene på frivillig innsats fra foreldre og andre voksne som deltar i det offentlige rom [...]

Skriv kort nedenfor om hvorfor du synes Trygs samarbeid med Natteravnenene er viktig

Vedlegg 5: Sommer (bilde) - kontroll



Studer bildet og skriv ned hvilke tanker du gjør deg om det du ser.

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for a student to write their thoughts and reflections on the image.

Vedlegg 6: Tankestrek (tekst) – kontroll



Tankestrek er et eget tegn og må ikke forveksles med bindestrek. I norsk brukes stort sett bare den korte tankestreken. Den kalles ndash fordi lengden tilsvarer bokstaven n's bredde. Lang tankestrek (mdash) er i bruk i enkelte andre lands typografi.

Tankestrek ved kunstpause: Jeg har begynt å blø neseblod – igjen.

Tankestrek som replikkstrek

– Har De hatt noen gjester i det siste? spurte Maigret verten.

Tankestrek mellom sifre og navn for å markere strekning, periode eller omfang
Oslo–Frankfurt–Bayreuth, 1.–13. august, torsdag–mandag, s. 14–49

Ikke skriv: «Fra 1871–74» Skriv heller: «Fra 1871 til 1874» Eller: «I årene 1871–1874» eller liknende.

Tankestrek ved omtrentlige talloppgaver, slik som 3–4 dager og fem–seks år.

Skriv kort nedenfor om i hvilke tilfeller tankestrek kan benyttes

Vedlegg 7: Kommaregler (tekst) – kontroll



Kommaregler

Kommaregler er viktige, men feil bruk av komma fører heldigvis sjelden til at noen dør (heng ham, ikke vent til jeg kommer / heng ham ikke, vent til jeg kommer). De viktigste kommareglene er imidlertid relativt enkle å forstå. Behersker man reglene nedenfor, er man et godt stykke på vei.

Komma etter leddsetning som står først i en helsetning:

- Da Isolde kom, døde Tristan.
- Når Ole setter seg foran PC-en, forsvinner han inn i sin egen verden.
- Dersom leddsetningen kommer til sist, skal det ikke være komma:
Tristan døde da Isolde kom.

Komma mellom setninger som er bundet sammen med *og*, *eller*, *for* og *men*:

- Else skjønte ingenting, men Eva lo hjertelig.
- Hege spilte golf for tredje gang på to år, og Petter fulgte opp med sin andre yogatime på to år.

Merk: Alltid tegn foran **men**, enten komma eller punktum.

Komma etter innskutt leddsetning:

- Bonden som dro til kirkegården, forelsket seg i bibliotekaren. (Men de andre bøndene gjorde det ikke.)
- Maten vi spiste i går, var elendig.
- Boken som lå på bordet, var min. (Her kan det være snakk om flere bøker, men det er den som ligger på bordet, som er min. Se neste punkt.)

Komma framfor leddsetning som ikke er nødvendig for å gi helsetningen full mening:

- Han stanset bilen, slik at fotgjengeren kunne krysse gata. (Dersom leddsetningen ikke kan unnværes, skal det ikke være komma.)
- Læreren roste elevene, som hadde gjort hjemmearbeidet. (Merk at meningen blir helt annerledes hvis det ikke står komma.)

Skriv kort nedenfor om hva du lærte om kommaregler fra denne teksten

Vedlegg 8: Frivillighetsvalget



Invitasjon til spørreundersøkelse i høst

Som del av sin strategi for å bedre lønnsomheten i Tryg, ønsker ledelsen i selskapet å gjennomføre en spørreundersøkelse blant sine ansatte. Deltagelse i denne undersøkelsen er ubetalt og frivillig, og vil gjennomføres i Trygs lokaler etter arbeidstid.

Undersøkelsen vil finne sted senere i høst, men hvor både dagen for og omfanget av undersøkelsen kan tilpasses den enkeltes ønske.

Vennligst indiker nedenfor om du ønsker å være med på dette, og i så fall maksimalt hvor mye tid du ønsker å sette av. Merk at ditt svar er bindende. Vi trekker tilfeldig ut noen svar i løpet av workshopen, og vil kontakte de av dere som har meldt seg på.

A: Nei, jeg ønsker *ikke* å være med på undersøkelsen

B: Ja, jeg ønsker å være med på undersøkelsen

og er villig til å sette av minutter for dette formålet

Vedlegg 9: Diktatorspillet



Du har fått 500 kroner. Du kan velge å beholde pengene eller å dele med en tilfeldig valgt kollega i dette rommet. Din beslutning vil være helt anonym; du vil ikke vite hvem du deler med og mottakeren vil ikke vite hvem giveren er.

I løpet av workshopen vil vi tilfeldig trekke ut noen deltakere som givere og noen som mottakere. Dersom ditt nummer blir valgt som giver, vil du motta 500 kroner fratrukket det du eventuelt har delt.

Pengene vil bli plassert i en lukket konvolutt, slik at ingen vil kunne se hva ditt valg har vært.

Du kan dele alt fra null til 500 med en tilfeldig kollega i dette rommet.

Hvor mye vil du gi?

Jeg vil gi kr

Vedlegg 10: Spørreundersøkelsen (side 1 og side 2)



Nedenfor finner du noen utsagn. På en skala fra 1 – 5, hvor 1 betyr helt uenig og 5 betyr helt enig. I hvilken grad føler du at utsagnet stemmer overens med ditt syn?

	1	2	3	4	5
	Helt uenig	Delvis uenig	Nøytral	Delvis enig	Helt enig
Jeg er tilfreds på arbeidsplassen min					
Tryg er det perfekte sted å være ansatt					
Jeg føler meg motivert i jobben min					
Jeg gleder meg til å gå på jobb hver dag					
Jeg ønsker å være i ansatt i Tryg om to år					
Jeg vil anbefale andre å søke jobb hos Tryg					
Jeg er en av dem som alltid gir litt ekstra når nye oppgaver skal løses og når det oppstår problemer					
Jeg viser entusiasme for Tryg og arbeidsoppgavene mine					
Tryg bruker ressurser på samfunnsansvar fordi bedriften ønsker å løse problemer i samfunnet					
Tryg har et godt image					
Jeg er stolt av å kunne fortelle andre hvor jeg jobber					
Andre oppfatter Tryg som et bra sted å være ansatt					
Jeg omtaler min virksomhets produkter og tjenester på en positiv måte overfor venner og bekjente					



Nedenfor finner du noen utsagn. På en skala fra 1 – 5, hvor 1 betyr helt uenig og 5 betyr helt enig. I hvilken grad føler du at utsagnet stemmer overens med ditt syn?

	1	2	3	4	5
	Helt uenig	Delvis uenig	Nøytral	Delvis enig	Helt enig
Tryg bruker ressurser på samfunnsansvar for å imponere de ansatte					
Jeg opplever at kundeopplevelsen prioriteres høyt i Tryg					
Tryg bruker ressurser på samfunnsansvar for å se bedre ut enn konkurrentene					
Når noen kritiserer Tryg, følelse det som en personlig fornærmelse					
Jeg er veldig interessert i hva andre tenker om Tryg					
Når jeg snakker om Tryg, sier jeg vanligvis "vi" og ikke "de"					
Tryg sin suksess er min suksess					
Når noen roser Tryg, føles det som et personlig kompliment					
Dersom en historie i media kritiserer Tryg, vil jeg føle meg ille berørt					

Vedlegg 11: Bakgrunnsinformasjon



Bakgrunnsinformasjon

Hvilket kjønn har du?

- Mann
- Kvinne

Hvor gammel er du?

	>20	20-30	30-40	40-50	50-60	60<
År (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hva er din nasjonalitet?

- Norsk
- Utenlandsk (vennligst spesifiser) _____

Hvor mange år har du vært ansatt i Tryg?

Hvilken avdeling er du ansatt i?

Hva er ditt årlig inntektsintervall (i tusen NOK)?

	>100	100-200	200-300	300-400	400-500	500-600	600-700	700-800	800-900	900-1000	1000<
Årlig inntekt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hva er det høyeste nivået på utdanning du har fullført?

- Mindre enn videregående skole
- Videregående skole
- Noe universitet eller høyskole
- 2 år universitet eller høyskole
- 3 år universitet eller høyskole
- Bachelorgrad
- Mastergrad
- Doktorgrad

Har du nåværende verv eller styreposisjoner i eller utenfor Tryg?

- Ja
- Nei